



Մարդկային զարգացման
միջազգային կենտրոն

Չբաղվածության քաղաքականության
ուղղությունները հարավկովկասյան
երկրներում. Եվրոմիության զբաղվածության
ռազմավարությանը համահունչ
քաղաքականության մշակումը



Սույն հրատարակությունը ստեղծվել է ամերիկյան ժողովրդի
նվիրատվության շնորհիվ, ԱՄՆ Միջազգային զարգացման
գործակալության (USAID) աջակցությամբ: Հրատարակության
բովանդակության համար պատասխանատու է Մարդկային
զարգացման միջազգային կենտրոնը: Այստեղ արտահայտված
տեսակետները պարտադիր չեն, որ համընկնեն Եվրասիա
հիմնադրամի, ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության
կամ ԱՄՆ կառավարության տեսակետների հետ:



Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն

**Չբաղվածության քաղաքականության ուղղությունները
Հարավային Կովկասի երկրներում. Եվրամիության
զբաղվածության ռազմավարությանը համահունչ
քաղաքականության մշակում**

Երևան, 2006

**Չբաղվածության քաղաքականության ուղղությունները Հարավային Կովկասի երկրներում.
Եվրամիության զբաղվածության ռազմավարությանը համահունչ քաղաքականության
մշակում**

Երևան, 2006

Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն
www.ichd.org



Սույն հրատարակությունը ստեղծվել է ամերիկյան ժողովրդի նվիրատվության շնորհիվ, ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության (USAID) աջակցությամբ: Հրատարակության բովանդակության համար պատասխանատու է Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնը: Այստեղ արտահայտված տեսակետները պարտադիր չէ, որ համընկնեն Եվրասիա հիմնադրամի, ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության կամ ԱՄՆ կառավարության տեսակետների հետ:

Սեղմագիր	4
1. Սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը Հայաստանի Հանրապետությունում	6
2. Գլուխ II. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային և սոցիալական քաղաքականության վերլուծություն.....	9
2.1. Աշխատանքի անվտանգություն, հիգիենա և առողջություն.....	9
2.1.1. Ազգային օրենսդրություն.....	9
2.1.2. Կարգավորման առարկան	9
2.1.3. Պատասխանատու մարմիններ	10
2.1.4. Օրենսդրական համապատասխանություն	10
2.1.5. Առաջարկություններ.....	11
2.2. Չբաղվածությունը և աշխատանքի կազմակերպումը	15
2.2.1. Ազգային օրենսդրություն.....	15
2.2.2. Կարգավորման առարկան	16
2.2.3. Պատասխանատու մարմինները.....	16
2.2.4. Օրենսդրական համապատասխանությունը.....	17
2.2.5. Առաջարկություններ.....	17
2.3. Կանանց և տղամարդկանց հավասարություն.....	25
2.3.1. Ազգային օրենսդրություն.....	25
2.3.2. Կարգավորման առարկան	25
2.3.3. Պատասխանատու մարմիններ	26
2.3.4. Օրենսդրական համապատասխանություն	27
2.3.5. Առաջարկություններ.....	27
2.4. Սոցիալական երկխոսություն.....	30
2.4.1. Ազգային օրենսդրություն.....	30
2.4.2. Կարգավորման առարկան	30
2.4.3. Պատասխանատու մարմինները.....	31
2.4.4. Օրենսդրական համապատասխանություն	32
2.4.5. Առաջարկություններ.....	32
3. Գլուխ III. Հեռանկարներ և զարգացման ուղղություններ հաջորդ երեք տարիների համար	34
3.1. Մաս առաջին: Աշխատանքային քաղաքականություն.....	34
3.2. Մաս երկրորդ. Եկամուտների և վարձատրության վերաբերյալ քաղաքականություն.....	36
4. Չբաղվածության ոլորտում Եվրամիության քաղաքականությունների ուղենիշերի չափորոշիչների համեմատությունը Չբաղվածության և աշխատանքի ոլորտում Հայաստանի ազգային վիճակագրական չափանիշների հետ.....	39

Սեղմագիր

Այս զեկույցի նպատակն է սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության վերաբերյալ Հայաստանի պետական քաղաքականությունը սահմանող փաստաթղթերը համադրել քաղաքականություն սահմանող եվրոպական փաստաթղթերին, Եվրոպայի խորհրդի և Եվրոպական միության համաձայնագրերին և հանձնարարականներին (այսուհետ՝ եվրոպական փաստաթղթեր) և առաջարկել առաջիկա երեք տարիների ընթացքում եվրոպական համապատասխան չափանիշներին և նորմերին համահունչ քաղաքականության մշակման պլան: Եվրոպական փաստաթղթերն ընտրվել են վերոնշյալ ոլորտն առավել լայն ուսումնասիրելու նպատակով, ինչը թույլ կտա ազգային այնպիսի քաղաքականություն մշակել, որը կարտացոլի երկրի քաղաքական առաջնահերթությունները:

Համադրման նպատակով ծրագրի շրջանակներում ընտրվել են Եվրոպայի խորհրդի և Եվրամիության տասնհինգ փաստաթղթեր: Եվրոպական փաստաթղթերն ընտրվել են Եվրոպայի խորհրդի պաշտոնական վեբկայքից (www.coe.int) և հրատարակություններից, ինչպես նաև հետևյալ վեբկայքերից՝ europa.eu.int/eurolex, europa.eu.int/celex, 2006 թվականի փետրվարին: Եվրոպական քաղաքականություն սահմանող փաստաթղթերը համեմատվել են Հայաստանի Հանրապետության (ՀՀ) կառավարության կամ ՀՀ Ազգային Ժողովի կողմից ընդունված ութ փաստաթղթերի հետ, որոնք վերաբերում են սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ոլորտին: Այս փաստաթղթերը 2006 թվականի փետրվարին վերցվել են էլեկտրոնային տեղեկատվական տվյալների «ԻՐՏԵԿ» շտեմարանից, ՀՀ կառավարության, Ֆինանսների և Էկոնոմիկայի նախարարության և Միգրացիայի և փախստականների պետական գործակալության պաշտոնական վեբկայքերից (www.gov.am, www.mfe.am և www.dmr.am): Այս փաստաթղթերն ընտրվել են Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ներկայացուցիչների հետ խորհրդակցության արդյունքում, ովքեր շահագրգիռ էին ոլորտի իրավական և տեղեկատվական բացերը լրացնելու հարցում:

Համադրման գործընթացում յուրաքանչյուր եվրոպական իրավական ակտ համեմատվել է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքականություն սահմանող համապատասխան փաստաթղթերի և օրենքների հետ: Արդյունքում, համադրված փաստաթղթերից յուրաքանչյուրի համար մշակվել են համապատասխան աղյուսակներ, որոնք հիմք են ծառայել սույն զեկույցի մշակման համար: Հիմնվելով ստացված արդյունքների վրա՝ առաջիկա երեք տարիների համար մենք առաջարկում ենք աշխատանքային և սոցիալական քաղաքականության ազգային ռազմավարության կառուցվածքի մի նախագիծ, որը բաղկացած է լինելու երկու մասից՝ աշխատանքային քաղաքականություն և վարձատրության ու եկամտային քաղաքականություն: Աշխատանքային քաղաքականությունը պետք է մշակվի համաձայն Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ ամրագրված՝ սոցիալական պետության և մարդու իրավունքների սկզբունքների և պետք է հիմնված լինի շուկայական տնտեսության և ընթացիկ սոցիալ-տնտեսական պայմանների վրա:

Այս քաղաքականության նպատակն է ապահովել աշխատողների նյութական և սոցիալական բարեկեցությունը և ստեղծել աշխատանքի համար պատշաճ պայմաններ: Այս նպատակին հասնելու համար սահմանվում են հետևյալ խնդիրները.

- աշխատանքային հարաբերությունների համար ապահովել ժամանակակից իրավական դաշտ, վերջինիս իրականացումն ու բարելավումը,
- աշխատանքի շահադրժման համար ստեղծել սոցիալ-տնտեսական պայմաններ,
- ստեղծել պետական ծրագրեր՝ աշխատանքի արտադրողականությունը և արդյունավետությունը բարձրացնելու համար,
- մշակել քաղաքականություն աշխատուժի ձևավորման և դրա շարունակականության ապահովման համար,
- վերահսկել աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի պաշտպանության իրականացման պրակտիկան:

Եկամտային և վարձատրության քաղաքականության նպատակները հետևյալն են.

- աշխատավարձերի միջոցով նպաստել աշխատողների կենսական կարիքների բավարարմանը,
- խթանել աշխատանքի արդյունքների ստացումը,
- կարգավորել աշխատուժի առաջարկը և պահանջարկը,
- ապահովել աշխատանքի վարձատրության չափի որոշման նոր եղանակներ,
- մեծացնել աշխատավարձերի մասնաբաժինը ՀՆԱ-ում:

Վերջապես, առաջարկվող քաղաքականության իրականացման արդյունքում ակնկալվում է ստանալ հետևյալ արդյունքները.

- բյուջետային մուտքերի ավելացում հարկային և սոցիալական վճարումների համակարգի բարեփոխման միջոցով,
- բնակչության կողմից սպառման ծավալների մեծացում, ինչը կխթանի տնտեսական գործունեությունը և աճը,
- աշխատուժի արտադրողականության աճ,
- աշխատանքային կարգապահության աճ և աշխատանքի նկատմամբ դրական վերաբերմունք,
- աղքատության կրճատում,
- աշխատանքի արդյունավետ օգտագործում և աշխատուժի բարձր արտադրողականություն,
- բարձր վարձատրություն և աշխատավարձեր, ինչը գործատուներին կդրդի հրաժարվել միջազգային շուկաներում ցածր գնային մրցակցության վրա հենվելուց, փոխարենը՝ ներդրումներ կատարել բարձր տեխնոլոգիաներում, խթանել նորարարությունը և փնտրել նոր շուկաներ.
- աշխատուժի հոսունության նվազեցում, ինչը կհանգեցնի աշխատանքի ընդունման, վերապատրաստման և աղապտացման ծախսերի կրճատման:

1. Սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը Հայաստանի Հանրապետությունում

Վերջին տասը տարիների ընթացքում Հայաստանում դիտարկվել է կայուն տնտեսական աճ՝ տարեկան 7.9 տոկոս միջին ցուցանիշով: Ինչպես և կանխատեսվել էր, 2004 թվականի վերջի տվյալներով երկրի ՀՆԱ-ն 5.5 տոկոսով գերազանցեց 1990-ի մակարդակը:

Վերջին չորս տարիների ընթացքում սպառողական գների համաթիվը համարվել է կանխատեսելի ու կառավարելի և չի գերազանցել 3 տոկոսի մակարդակը: Բացառություն էր 2003 թվականը, երբ սպառողական գների համաթիվը տարեվերջի դրությամբ կազմեց 8.6 տոկոս, իսկ տարեկան միջին համաթիվը՝ 4.7 տոկոս, ինչը պայմանավորված էր որոշակի արտաքին գործոններով: Մասնավորապես, տարվա վերջին գրանցված 8.6 տոկոս ընդհանուր գնաճի 5.7 տոկոսը պայմանավորված էր հայաստանյան սպառողական զամբյուղի 18.3 տոկոսը կազմող հացի և հացամթերքի ապրանքային խմբի գների 31.3 տոկոս աճով: Այդպիսով, եթե բացառենք հացի գների անսպասելի աճը, գնաճը կկազմեր մոտ 3.0 տոկոս: Սննդամթերքի գների համաթիվը (ներառյալ ալկոհոլային խմիչքները և ծխախոտը) 112.4 տոկոս էր, իսկ ոչ սննդամթերքային ապրանքների և ծառայությունների սակագների համաթիվը՝ համապատասխանաբար 100.4 և 102.1 տոկոս:

2004 թվականի դեկտեմբերի դրությամբ, գնաճը 2003 թվականի դեկտեմբերի համեմատ կազմեց 2.0 տոկոս՝ հակառակ կանխատեսված 3 տոկոսի, իսկ տարեկան միջին գնաճը կազմեց 7.0 տոկոս՝ հակառակ կանխատեսված 7.7 տոկոսի: Այդպիսով, գնաճը չգերազանցեց պլանավորված մակարդակը:

2006-2008 թվականների ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության դրամավարկային քաղաքականության թիրախը կլինի գնաճի պահպանումը տարեկան մոտ 3 տոկոսի սահմաններում¹:

Համախառն ներքին արդյունքի (ՀՆԱ) արտադրական ծավալը, ընթացիկ գներով, 2005 թվականի հունվար-դեկտեմբեր ամիսներին կազմեց 2,228,027.5 միլիոն դրամ, իսկ ՀՆԱ-ի աճը 2004 թվականի նույն ժամանակահատվածի համեմատ կազմեց 113.9%, մինչդեռ 2004 թվականի հունվար-դեկտեմբեր ամիսներին այս ցուցանիշը կազմել էր 110.1%: Մեկ շնչի հաշվարկով ՀՆԱ-ն 2005 թվականի հունվար-դեկտեմբեր ամիսներին ընթացիկ գներով կազմեց 692,450 դրամ կամ 1513 ԱՄՆ դոլար (այսուհետ՝ դոլար):

Ըստ հաշվումների, Հանրապետությունում տնտեսապես ակտիվ բնակչության միջին թիվը 2005 թվականի հունվար-դեկտեմբեր ամիսներին կազմել է 1,203.3 հազար մարդ, որի 91.9 տոկոսը կամ 1105.3 հազար մարդ ներգրավված է եղել տնտեսության մեջ, իսկ 8.1%-ը կամ 98.0 հազարը (նշված ժամանակահատվածի համար հաշվարկված միջին)՝ որևէ աշխատանք չունեին. նրանք գրանցված էին ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Չբաղվածության ծառայության կողմից և ստացել էին «գործազուրկի» կարգավիճակ: 2005 թվականի սկզբից ի վեր 13.2 հազար մարդ ստացել է գործազուրկի կարգավիճակ, իսկ 32.9 հազարը դուրս է եկել այդ գրանցումից: 2005 թվականի դեկտեմբերին պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների թվում կանայք կազմում էին 70.8%, ինչը 0.5%-ով ավելին էր 2004 թվականի համապատասխան ցուցանիշից: 2005 թվականի հունվար-դեկտեմբեր ամիսներին բնակչության դրամական եկամուտները կազմեցին 1,454,879.6 միլիոն դրամ, իսկ դրամական ծախսերը՝ 1,405,138.6 միլիոն դրամ. այս ցուցանիշների աճը

¹ 2005-2007 թվականների միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիր:

կազմեց համապատասխանաբար 115.0% և 111.8%՝ 2004 թվականի հունվար-դեկտեմբեր ամիսների համեմատ: Բնակչության իրական զուտ եկամուտները (այստեղ պետք է հասկանալ «եկամուտներ հանած պարտադիր վճարներ», քանի որ անհրաժեշտ է հաշվի առնել սպառողական գների համաթվերի փոփոխությունները) 2005 թվականի հունվար-դեկտեմբեր ամիսներին աճեցին 13.8%-ով՝ 2004 թվականի հունվար-դեկտեմբեր ամիսների համեմատ:

Ամենամյա վիճակագրական զեկույցներ տրամադրող մոտ 9,000 կազմակերպությունների կողմից տրամադրված տվյալների նախնական գնահատականների համաձայն, 2005 թվականի հունվար-դեկտեմբեր ամիսներին աշխատողների միջին անվանական վարձատրությունները/ աշխատավարձերը 2004 թվականի նույն ժամանակահատվածի համապատասխան ցուցանիշի համեմատ աճել են 19.5%-ով և կազմել 52,040 դրամ:

Բյուջետային կազմակերպություններում աշխատողների վարձատրությունները /աշխատավարձերը, հաշվարկված ըստ բյուջեից ֆինանսավորվող շուրջ 4000 կազմակերպություններից ստացվող եռամսյակային զեկույցների ընթացիկ տվյալների, կազմել են 35,781 դրամ և 2004 թվականի նույն ժամանակահատվածի համեմատ աճել 23.9%-ով, իսկ ոչ բյուջետային կազմակերպությունների աշխատողների վարձատրությունները/ աշխատավարձերը կազմել են 64,734 դրամ և աճել 17.1%-ով:

2004 թվականին 85 աշխատողներ, որոնց թվում 7 կանայք, տարբեր տեսակի մարմնական վնասվածքներ են ստացել և դարձել անաշխատունակ մեկ կամ ավելի օրով: 2003 թվականի ցուցանիշների համեմատ՝ այս թիվը նվազել է 10.5 տոկոսով (95 աշխատողներ): Աշխատանքի անվտանգության կանոններին չհետևելու պատճառով 22 մարդ զոհվել է, որոնցից չորսը՝ կանայք: Ինը մահ գրանցվել է Երևանում, վեցը՝ Սյունիքի և Կոտայքի մարզերում, վեցը՝ Գեղարքունիքում, Լոռիում և Վայոց ձորում (յուրաքանչյուրում՝ երկուական), մեկը՝ Շիրակում:

Վերոնշյալ տվյալներն ընդգծում են կենսունակ աշխատանքային և սոցիալական այնպիսի քաղաքականության մշակման հրատապությունը, որն իրապես կբարելավի երկրում աշխատանքային պրակտիկան:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) 2000 թվականի գնահատականների համաձայն, յուրաքանչյուր տարի 1.9-2.3 միլիոն աշխատողներ մահանում են աշխատանքի հետ կապված պատահարների (այսինքն՝ աշխատավայրում պատահարների և մասնագիտական հիվանդությունների) պատճառով: 2002 թվականին այս ցուցանիշները վերանայվեցին՝ հաշվի առնելով 1998-ից 2000 թվականն ընկած ժամանակահատվածի տվյալները: Ստացված արդյունքները ներկայացվեցին 2002 թվականի մայիսին Վիեննայում կայացած Աշխատանքի ապահովության և առողջության հարցերին նվիրված 16-րդ համաշխարհային համաժողովում:

Վերանայված տվյալները հաստատում են, որ տարեկան գրանցվում է աշխատանքի հետ կապված մոտ երկու միլիոն մահվան դեպք, և որ մահվան յուրաքանչյուր դեպքին բաժին է ընկնում ևս 500-2.000 վնասվածք՝ կախված աշխատանքի բնույթից: Յուրաքանչյուր տարի մոտ 270 միլիոն աշխատող տուժում է մասնագիտական պատահարներից, որոնցից մոտավորապես 360,000-ը՝ մահվան էլքով: Սկսած 1990-ից՝ աշխատանքի հետ կապված մահվան դեպքերի վերջին գնահատականները կտրուկ աճել են, գլխավորապես այն պատճառով, որ աշխատանքի հետ կապված վարակիչ հիվանդությունները նախկինում չեն հաշվարկվել, և աճել է աշխատանքի հետ կապված արյունատար անոթների հիվանդությունների և քաղցկեհի դեպքերի թիվը: Աշխատավայրում մեծագույն մարդասպանը քաղցկեղն է, որը պատճառ է դառնում մոտավորապես 640,000 մահվան կամ մահվան դեպքերի 32%-ի, իսկ երկրորդ տեղում արյունատար անոթների հետ կապված հիվանդություններն են՝ 23%, այնուհետև՝ պատահարների՝ 19% և

վարակիչ հիվանդությունները՝ 1%: Միայն ասբեստը տարեկան խլում է մոտ 100,000 կյանք: Ըստ գնահատականների, 355,000 մահվան ելքով պատահարների 20%-ը գրանցվել է Չինաստանում, իսկ 13%-ը՝ Ջնդկաստանում: Այս թվին գերազանցում է միայն մյուս բոլոր ասիական երկրների և կղզիների ցուցանիշների հանրագումարը (24%): Ակնկալվում է, որ Չինաստանում արձանագրվող ցուցանիշները կաճեն առաջիկա տարիների ընթացքում: Մահվան ելքով պատահարների ամենացածր համամասնությունները (մոտ 6%) գրանցվել են կայացած շուկայական տնտեսությամբ և նախկին սոցիալիստական երկրներում: Մահվան ելքով պատահարների մեծամասնությունը գրանցվում է հանքարդյունաբերության, գյուղատնտեսության (ներառյալ անտառտնտեսությունն ու ձկնորսությունը) և շինարարության մեջ, որոնց հետևում են տրանսպորտի և արդյունաբերական արտադրության ոլորտները:

2. Գլուխ II. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային և սոցիալական քաղաքականության վերլուծություն

2.1. Աշխատանքի անվտանգություն, հիգիենա և առողջություն

*«Աշխատանքային օրենսդրությունն առանց
տեսչության ավելի շուտ էստե Է էթիկայի
վերաբերյալ, քան պարտադիր ուժ ունեցող
սոցիալական կարգ»:
ԱՄԿ գլխավոր տնօրեն, 1996*

2.1.1. Ազգային օրենսդրություն

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքի անվտանգության, հիգիենայի և առողջության ոլորտը կարգավորող հիմնական իրավական ակտերն են. Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգիրքը, Աշխատանքի պետական տեսչության մասին ՀՀ օրենքը, ինչպես նաև օրենսդրական և ենթաօրենսդրական այլ ակտեր: Աշխատանքի անվտանգության, հիգիենայի և առողջության ոլորտում ազգային քաղաքականություն սահմանող որևէ փաստաթուղթ կամ ռազմավարություն գոյություն չունի:

2.1.2. Կարգավորման առարկան

Աշխատանքի անվտանգության, հիգիենայի և առողջության ոլորտի վերաբերյալ օրենսդրական ակտերում կարգավորման առարկան հետևյալն է.

- Աշխատանքային օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարեցման հիմքերն ու իրականացման կարգը, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքները, պարտականությունները և պատասխանատվությունը: Ի լրումն, այն սահմանում է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման պայմանները: Այն նաև կարգավորում է աշխատողների անվտանգ աշխատանքի իրավունքը՝ ապահովելով աշխատանքի բարենպաստ պայմաններ, աշխատավայրերի ձևավորումը, անվտանգ աշխատանքի կազմակերպումն ու իրականացումը և աշխատողների առողջությունն ու անվտանգությունն ապահովող այլ հիմնական կանոններ ու նորմեր:

- Աշխատանքի պետական տեսչության մասին ՀՀ օրենքը կարգավորում է Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման պահանջների նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության կազմակերպումն ու իրականացումը և սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչության, աշխատանքի պետական տեսուչի գործառույթները, իրավունքներն ու պարտականությունները:

2.1.3. Պատասխանատու մարմիններ

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքի անվտանգության, հիգիենայի և առողջության ոլորտում պատասխանատու մարմինը ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունն է:

Աշխատանքի պետական տեսչության խնդիրներն են.

- գործատուներին, արհեստակցական միություններին և աշխատողներին աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման առավել արդյունավետ միջոցների և մեթոդների կիրառման մասին տեղեկատվություն ստանալու գործում աջակցել,
- աշխատանքի պայմանների, աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պահպանման ու պաշտպանության ապահովումը,
- աշխատանքային օրենսդրության խախտումների կանխարգելումը,
- աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական վերահսկողության ապահովումը¹:

2.1.4. Օրենսդրական համապատասխանություն

Հայաստանում չկա ազգային քաղաքականություն սահմանող փաստաթուղթ, որը հստակորեն ամրագրի աշխատանքի անվտանգության, հիգիենայի և առողջության ոլորտին վերաբերող պահանջները: 2004 թվականին ընդունված Աշխատանքային նոր օրենսգրքի դրույթները բավականին ընդհանուր բնույթ են կրում և հիմնականում չեն համապատասխանում քաղաքականություն սահմանող եվրոպական փաստաթղթերին, բացի որոշակի հասկացությունների սահմանումներից: Մասնավորապես, աշխատանքի ժամանակ անվտանգությանը, հիգիենային և առողջությանը վերաբերող քաղաքականություն սահմանող եվրոպական փաստաթղթերը կարգավորում են աշխատավայրում նվազագույն առողջապահական և անվտանգության պայմանների պահպանումը, գործատուի և աշխատողի միջև պարտավորությունները, ինչպես նաև աշխատավայրերում առողջության և անվտանգության միջոցառումների կազմակերպումը՝ կապված վտանգավոր նյութերի, սարքավորումների տեսակների և դրանց կիրառման ու աշխատողների առանձին խոցելի խմբերի հետ: Հայաստանի Հանրապետությունում վերոնշյալ հարցերը կարգավորվում են Աշխատանքային օրենսգրքով², Բնակչության զբաղվածության եվ գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին մասին³ և հաղաղ նպատակներով միջուկային էներգիայի անվտանգ օգտագործման մասին⁴ Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով: Այնուամենայնիվ, հարկ է նշել, որ վերոնշյալ ակտերը լիովին չեն համապատասխանում եվրոպական չափանիշներին և պահանջներին: Մասնավորապես, դրանք հաշվի չեն առնում տնտեսության տարբեր ճյուղերի առանձնահատկությունները, որոնք, ենթադրվում է՝ պետք է կարգավորվեն կոլեկտիվ համաձայնագրերով: Հարկ է նշել, որ Հայաստանի օրենսդրությունում չկան աշխատավայրում առողջության և անվտանգության պահանջները պահպանող հստակ և հատուկ մեխանիզմներ, և դրանց կարգավորումն իրականացվում է կոլեկտիվ համաձայնագրերի կամ գործատուի կողմից նախագծված իրավական ակտերի միջոցով:

¹ Հայաստանի Հանրապետության օրենքը «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին», HO-77-N, 24.03.2005

² HO-124, 09.11.2004

³ HO-93, 03.12.1996

⁴ HO -285, 01.02.1999

Ավելի որոշակի՝ հայաստանյան օրենսդրությունը չի կարգավորում այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են կանցերոգենների և մուտագենների ազդեցությունից աշխատողների պաշտպանությունը, ժամանակավոր և շարժական շինհրապարակներում աշխատող, ձեռքով բեռներ փոխադրող, միներալների արդյունահանման մեջ և պայթյունավտանգ մթնոլորտում ներգրավված աշխատողների պաշտպանության համար նվազագույն առողջական ու անվտանգության պահանջները, ինչպես նաև աշխատավայրում առողջական և անվտանգության նշանների տեղադրման պահանջը:

Հակիրճ՝ Հայաստանում աշխատանքի անվտանգության, հիգիենայի և առողջության ոլորտը հիմնականում կարգավորվում է Աշխատանքային օրենսգրքի իրավական ակտերով, որոնք շատ ընդհանուր բնույթ են կրում և չեն ապահովում ծագող իրավական հարաբերությունների մանրամասն կարգավորումը: Անհրաժեշտ է ընդունել այնպիսի իրավական ակտեր, որոնք կպարունակեն աշխատանքի պայմանների կարգավորման և գնահատման հստակ չափանիշներ: Նման կարգավորումը կնպաստի, որպեսզի իրավասու պետական իշխանությունների կողմից պաշտպանվեն ինչպես գործատուների, այնպես էլ աշխատողների իրավունքները:

2.1.5. Առաջարկություններ

Աշխատողների անվտանգությունն և առողջությունը աշխատանքի ընթացքում նրանց կյանքն ու առողջությունը պահպանելու մի համակարգ է, որը ներառում է իրավաբանական, սոցիալ-տնտեսական, կազմակերպատեխնիկական, առողջապահական, բուժական-կանխարգելիչ, վերականգնողական և այլ միջոցներ: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության նպատակներից մեկը նպատավոր աշխատանքային պայմանների ստեղծումն է: Աշխատանքի ընթացքում անվտանգությունը և առողջությունը պետք է կազմեն Հայաստանի սոցիալական քաղաքականության ամենախիստ և կարևոր բաղադրիչներից մեկը, և այս առնչությամբ կառավարությունը պետք է որդեգրի ռազմավարական մոտեցում: Այս ոլորտի ռազմավարությունը պետք է հիմնվի երեք հիմնական հատկանիշների վրա.

- Այն աշխատանքի ընթացքում ապահովության հարցի վերաբերյալ կորդեգրի համապարփակ մոտեցում՝ հաշվի առնելով աշխատանքի ասպարեզում ի հայտ եկած փոփոխությունները և նոր ռիսկերը, հատկապես հոգեբանական և սոցիալական բնույթի: Որպես այդպիսին, այն նպատակաուղղված կլինի բարելավելու աշխատանքի որակը և կվերաբերի անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայրին, որպես էական բաղադրիչներից մեկի:
- Այն կամրապակի ռիսկերի կանխարգելման մշակույթը, կհամակցի բազմազան քաղաքական գործիքներ՝ օրենսդրություն, սոցիալական երկխոսություն, առաջադիմական միջոցներ և լավագույն փորձ, կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն ու տնտեսական խթաններ, և անվտանգության և առողջության ասպարեզի բոլոր դերակատարների միջև գործընկերությունների հաստատման հիմք կլինի:
- Այն կմատնանշի մի փաստ, որ հավակնոտ սոցիալական քաղաքականությունը մրցունակության հավասարման մեջ լուրջ գործոն է: Այլապես, քաղաքականության բացակայությունը տնտեսությունների և հասարակությունների համար թանկ է արժենում:

Աշխատանքի պաշտպանության համակարգերում և աշխատանքի պայմանների բարելավման ոլորտում ներդրումներ կատարելը կարևոր է մի շարք պատճառներով: Առաջին. աշխատանքի ընթացքում առողջ լինելու և մրցունակության միջև գոյություն ունեցող ճշգրիտ հարաբերություններն ավելի բարձր են, քան ուղղակի չափանիշներին չհամապատասխանելու հետևանքով առաջացած ծախսերի հարցը: Ինչ վերաբերում է տնտեսությանը, ապա աշխատանքի «անորակությունն»

արտահայտվում է արտադրողական ներուժի կորստով: Ընկերությունների մակարդակում «անորակությունը» վնասում է տվյալ ֆիրմայի հասարակական վարկը՝ ի դեմս սեփական աշխատուժի, հաճախորդների, սպառողների և լայն հանրության, որը գնալով ավելի ու ավելի զգայուն է դառնում անվտանգության հարցերի նկատմամբ: Այլ կերպ ասած՝ աշխատանքի առողջ միջավայր ունենալն ամրապնդում է տվյալ ընկերության՝ բարձրորակ լինելու կերպարը: Միևնույն ժամանակ, սա ընդհանրապես միջավայրի բարելավմանն ուղղված մի քայլ է, ինչը «բարձրորակ ղեկավարման» և սոցիալական պատասխանատվության ընդհանուր մոտեցման մի մասն է: Վերջիններս բարերար ազդեցություն ունեն արտադրողականության և մրցունակության վրա:

Աշխատանքի առողջության և անվտանգության վերաբերյալ Հայաստանի պետական քաղաքականությունը պետք է համաքայլ շարժվի այս փոփոխությունների և նոր կարիքների հետ, որպեսզի խթանի «բարեկեցությունն աշխատանքում», ինչը նշանակում է ֆիզիկական, բարոյական և սոցիալական բարեկեցություն, այլ ոչ թե ընդամենը մի վիճակ, որը կարող է չափվել պատահարների և մասնագիտական հիվանդությունների բացակայությամբ: Աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ Հայաստանի պետական քաղաքականության խնդիրը պետք է լինի աշխատանքային պայմաններում բարեկեցության շարունակական խրախուսումը: Մի հասկացություն, որը ներառում է ֆիզիկական, բարոյական և սոցիալական չափումները: Ի հավելումս, բոլոր դերակատարները և սոցիալական գործընկերները համատեղ պետք է հետապնդեն մի շարք լրացուցիչ խնդիրներ, մասնավորապես՝

- մասնագիտական պատահարների և հիվանդությունների քանակի շարունակական կրճատում: Խնդիրները պետք է դարձնել քանակապես չափելի՝ ինչպես համապետական, այնպես էլ տեղական մակարդակներում, մասնավորապես՝ գործունեության այն ոլորտներում, որտեղ արձանագրվում է միջինից բարձր հաճախականություն,
- ռիսկի գնահատման, կանխարգելիչ միջոցառումների և փոխհատուցման կարգավորման գործընթացներ ներմուծել զենդերային հատույթը՝ հաշվի առնելով աշխատանքում առողջության և անվտանգության առանձնահատուկ հատկանիշները կանանց դեպքում,
- մասնագիտական հիվանդությունների կատարելագործված կանխարգելում: Առաջնայնություն պետք է տրվի ասբեստի առաջացրած հիվանդություններին, լսողության կորստին և ոսկրամկանային խնդիրներին,
- ռիսկերի, պատահարների և հիվանդությունների տեսակետից հաշվի առնել ժողովրդագրական փոփոխությունները: Կանխարգելիչ միջոցները պետք է հաշվի առնեն տարիքի գործոնը և պետք է ուղղված լինեն հատկապես երիտասարդներին և տարեց աշխատողներին,
- հաշվի առնել զբաղվածության ձևերի, աշխատանքի կազմակերպման եղանակների և աշխատաժամանակի փոփոխությունները: Պետք է հաշվի առնել այն, որ ոչ տիպային և անապահով աշխատանքային հարաբերություններում ներգրավված աշխատողները կազմում են խոցելի խումբ,
- հաշվի առնել ֆիրմաների չափերը: Բոլոր ՓՄՁ-ները և շատ փոքր ձեռնարկությունները, ինչպես նաև ինքնազբաղ աշխատողները և ընտանիքի անդամ, չվճարվող օգնողները (կամավոր աշխատանք) տեղեկատվության, իրազեկման և ռիսկերի կանխարգելման ծրագրերի տեսանկյունից պետք է հատուկ միջոցառումների առարկա լինեն,
- նոր կամ ծագող ռիսկերի վերլուծություն՝ հատուկ հղում կատարելով քիմիական, ֆիզիկական և կենսաբանական նյութերի հետ շփումից բխող և ընդհանուր աշխատանքային միջավայրին առնչվող (երգոնոմիական, հոգեբանական և սոցիալական) ռիսկերին:

Շատ կարևոր է մեր կյանք ներմուծել «կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն» հասկացությունը: Որոշակի ծառայությունների պատվիրակման

աճող միտումը և սրան զուգընթաց՝ առողջապահական հարցերի նկատմամբ հանրության աճող խոցելիությունը հանգեցրել են այն բանին, որ բազմաթիվ ընկերությունների համար աշխատանքի առողջ և ապահով միջավայրի առկայությունը դարձել է կարևոր չափանիշ՝ իրենց կապալառուներին ընտրելիս և արտադրանքը շուկա հանելու վերջիններիս եղանակները գնահատելիս: Օրինակ, աշխատանքում առողջության հարցերը ներառվել են կամավոր հավաստագրման և արտադրանքի պիտակավորման նախաձեռնություններում, հատկապես գնումների ընթացակարգերում՝ հաճախ երրորդ կողմերի ներգրավմամբ:

Աշխատանքի առողջության և անվտանգության վերաբերյալ Հայաստանի պետական քաղաքականությունը պետք է առնվազն շահկապված լինի միջազգային կազմակերպությունների կատարած աշխատանքի հետ: Հայաստանի Հանրապետությունը կշարունակի իր ակտիվ գործակցությունը Միավորված ազգերի կազմակերպության գործակալությունների (Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության), Եվրոպայի խորհրդի և Եվրոպական միության հետ, որոնք աշխատողների առողջության և անվտանգության պաշտպանության մակարդակի բարելավման դեր ունեն: Այս համագործակցությունը պետք է ուղղվի ամբողջ երկրում զբաղվածությանն առնչվող առողջության վիճակի բարելավմանն օժանդակելուն, մասնավորապես՝ այնպիսի իրավական նորմերի ընդունման ճանապարհով, որոնք հաշվի կառնեն ԱՄԿ-ի կոնվենցիաներն ու հանձնարարականները, ԵՄ օրենսդրությունը, ինչպես նաև համագործակցելով, ինչը կապահովի, որ նշված նորմերն արդյունավետորեն կյանքի կոչվեն:

Աշխատանքային օրենսդրության վերահսկողության բնագավառում Հայաստանը պետք է առանձնացնի ԵՄ-ի հետ համագործակցության տեսանկյունից առաջնահերթ հետևյալ չորս ոլորտները.

1. աշխատանքի տեսչության մեկ ընդհանուր քաղաքականություն,
2. օրենսդրության և չափանիշների ներդաշնակեցում և ներընդգրկում,
3. տեղեկատվական և ղեկավարման մեկ ընդհանուր համակարգի մշակում,
4. ուսուցման ընդհանուր քաղաքականության և միջոցառումների մշակում:

Այս ջանքերի միջոցով ՀՀ կառավարությունը կձգտի հասնել հետևյալ նպատակներին.

- աշխատանքի տեսչության ժամանակակից մեթոդների մշակում.
- դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից ապահովագրման առանձին, անկախ համակարգերի մշակում.
- աշխատանքի ավելի գործուն և արդյունավետ տեսչության տնտեսական հետևանքների վերլուծություն.
- տարբեր մակարդակներում խորհրդակցության և համագորակցության եռակողմ համակարգի ստեղծում.
- համագործակցություն տարբեր երկրների աշխատանքի տեսչությունների հետ, ներառյալ՝ նոր ինստիտուցիոնալ ձևաչափերի, լուծումների, ուսուցման ծրագրերի հաստատման վերաբերյալ փորձի փոխանակումը.
- ազգային համակարգերի և ընթացակարգերի համապատասխանեցումը ԱՄԿ-ի կոնվենցիաներին և ԵՄ ցուցումներին:

Այնուամենայնիվ, առանցքային հիմնախնդիրը մնում է հետևյալը. մասնավորեցման գործընթացի և շուկայական տնտեսության կանոնները յուրացնելու պատճառով աշխատողների պաշտպանությունը դարձել է ավելի ու ավելի դժվար իրականանալի: Որպես հետևանք, սա հանգեցրել է աշխատանքի միջավայրի որակի շեշտակի անկման և Հայաստանի Հանրապետության աշխատուժի նորովի շահագործման: Հետևաբար, կարևոր է ստեղծել և զարգացնել աշխատուժի պաշտպանության մի նոր հայեցակետ, որը կվերաբերի սոցիալական պաշտպանությանը և աշխատանքային հարաբերություններին՝ ապահովելու աշխատանքային վեճերի

լուծումը, աշխատավարձերի ժամանակին վճարումները և աշխատանքային ժամերի ճշգրիտ պահպանումը:

Այս նպատակին հասնելու համար վճռական նշանակություն ունի սոցիալական պաշտպանության գործելակերպի նկատմամբ տեղին և օրինաչափ վերահսկողության իրականացումը, իսկ այս հարցում էական է աշխատանքի պետական տեսչության դերը: Ներկայումս, վերջինս վերահսկում է աշխատանքային օրենսդրությունը, որը կարգավորում է հետևյալ հարցերը.

- կանխարգելիչ տեսչություն,
- վերահսկողություն աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ,
- վերահսկողություն աշխատանքի պայմանների նկատմամբ,
- խորհրդատվություն,
- ուսուցում,
- մասնագիտական հիմնադրությունների և դժբախտ պետքերի քննություն,
- տարածքային գործունեությունների կազմակերպում (ինչը կիրականացվի Աշխատանքի պետական տեսչության մարզային կենտրոնների կողմից),
- հսկողություն և վերահսկողություն աշխատավարձերի վճարման/ չվճարման նկատմամբ,
- վերահսկողություն ստվերային հատվածի նկատմամբ (անօրինական աշխատանք):

Այսպիսով, օգտագործելով առկա հնարավորությունները և հենվելով հաջող փորձի և մեթոդոլոգիաների վրա, աշխատանքի անվտանգության, հիգիենայի և առողջության բնագավառում Հայաստանի ազգային ռազմավարությունը կձգտի.

- որդեգրել ավելի համընդգրկուն երկրահեն մոտեցումներ, որոնք կհամատեղեն սոցիալական և տնտեսական նպատակներ,
- ներգրավվել ԵՄ անդամակցության թեկնածուների, արևմտյան եվրոպական երկրների և գործընկեր կազմակերպությունների, ինչպես նաև Հարավային և Արևելյան Եվրոպայի՝ անցումային փուլում գտնվող այլ պետությունների հետ համագործակցության ավելի մեծ թվով ձեռնարկներում: Նպատակը մարդկանց և կառույցների այնպիսի ցանցերի ստեղծումն է կամ ամրապնդումը, որոնք կկարողանան ապահովել ԱՄԿ-ի նախաձեռնություններից բխող միջոցառումներ և հարակալունության ավելի բարձր մակարդակ,
- ավելի համակարգված կերպով ներմուծել գենդերային հավասարության վերաբերյալ մտահոգությունները մեր բոլոր ծրագրերում և նախագծերում՝ հիմնված գենդերային վերլուծության վրա, որին կհետևեն գենդերային գործոնի ազդեցության գնահատումներ,
- պլանավորել և իրականացնել կարողությունների հզորացման ավելի հետևողական և շարունակական ռազմավարություններ այլ երկրների մեր շահառուների և գործընկերների համար՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով ոչ միայն տեղեկատվության տարածման, այլև աշխատանքի և զբաղվածության տարբեր մակարդակներում կառավարման հմտությունների փոփոխություն առաջացնելու վրա,
- ճանաչել ուսուցումը որպես տեսչության ղեկավարության ձեռքին հիմնական և միզուցե ամենակարևոր գործիք՝ կազմակերպական ձևի փոփոխություն առաջ բերելու համար:

Ամփոփելով, ցանկանում ենք ամրագրել այն, որ այսօր աշխատանքի փոփոխվող աշխարհը նոր մարտահրավերների առջև է: Մենք բախվում ենք արդյունաբերական կառուցվածքի, աշխատանքի և զբաղվածության կազմակերպման, սոցիալական և քաղաքական ակնկալիքների և վտանգների բնույթի փոփոխությունների հետ: Ի՞նչ է սա նշանակում աշխատանքի տեսուչի համար: Արդյունաբերական կառուցվածքի փոփոխությունները մատնանշել են, որ մենք արտադրությունից անցում ենք կատարել դեպի մասնավորեցում՝ ի հաշիվ խոշոր կազմակերպություն-

ների և կապալառուների չափերի կրճատման և փոքր ձեռնարկությունների ստեղծման:

Ինչ վերաբերում է աշխատանքի և զբաղվածության կազմակերպման փոփոխություններին, ապա այս դեպքում աշխատանքի տեսուչները բախվում են զբաղվածության այնպիսի տարատեսակների վերահսկման մարտահրավերին, ինչպիսիք են տնաշխատությունը և առցանց աշխատանքը, որոնց կարգավիճակը զբաղվածության տեսակետից զգալիորեն անորոշ է, ինչպես նաև ծերացող աշխատուժը և կին աշխատողների թվի աճը. երկու խումբն էլ հատուկ պաշտպանության կարիք ունեն: Ավելին, աշխատանքի աշխարհում սոցիալական և քաղաքական ակնկալիքները էապես փոխվել են: Մարդիկ իրենց աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ դարձել են պակաս հանդուրժող, ինչը հանգեցրել է բողոքների քանակի աճի և աշխատանքի տեսչությունների վրա հսկայական ճնշման: Դիմողները խնդրում են աշխատավայրերում անցկացնել ավելի մեծ թվով քննություններ և ավելի խիստ պատիժների ենթարկել այն անհատներին և ձեռնարկություններին, որոնք չեն ենթարկվում գործող կանոններին և ընթացակարգերին: Որպեսզի հնարավոր լինի պատշաճ կերպով բավարարել այս ակնկալիքները, մենք կարիք ունենք կառավարման մի ավելի բաց կառուցվածքի, որն ավելի մեծ ուշադրություն կդարձնի էլքերին՝ ի տարբերություն մուտքերի, գնահատման որակի բարելավմանը, ինչպես նաև երկարաժամկետ նպատակներին:

Վտանգների բնույթի փոփոխությունները մեծամասամբ կապված են ավանդական աշխատանքային գործունեության դադարեցման, քիմիական նյութերի աճող ազդեցության, թափոնների պահեստավորումից բխող ռիսկերի, էրզոնոմիական վտանգների, մարդկային գործոնի (սթրես) և համակարգիչների հետ աշխատանքի հետ: Բոլոր այս փոփոխությունները հետևանքներ են ունենում աշխատանքի տեսուչների համար: Այս նոր մարտահրավերներին պատշաճ և համարժեք կերպով դիմագրավելու համար համապատասխան աշխատանքային օրենսդրական ակտերը և այլ օրենքները պետք է լինեն ճշգրիտ: Ձեռնարկություններում պետք է ներդրվեն ռիսկերի գնահատման և ներքին վերլուծությունների նոր մեթոդներ: Հետևաբար, Աշխատանքի պետական տեսչությունը նոր հմտությունների կարիք ունի, որպեսզի ավելի բարձրորակ խորհրդատվություն տրամադրի և առաջնորդի այն գործատուներին, որոնք նպատակ ունեն ներդնել մասնագիտական անվտանգության և առողջության համակարգեր: Ավելին, փոքր ֆիրմաների հետ պետք է հաստատել կապեր (և իրականացնել հասցեական գործողությունների ծրագրեր), որպեսզի հնարավոր լինի բարեհաջող կերպով դիմագրավել փոքր և միջին ձեռնարկությունների աճող քանակից բխող մարտահրավերներին:

2.2. Զբաղվածությունը և աշխատանքի կազմակերպումը

2.2.1. Ազգային օրենսդրություն

Հայաստանի Հանրապետությունում զբաղվածության և աշխատանքի կազմակերպման ոլորտը կարգավորող հիմնական օրենսդրական ակտերը հետևյալն են. Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքը, Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին ՀՀ օրենքը, Աշխատանքի պետական տեսչության մասին ՀՀ օրենքը, Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագիրը, Բնակչության միգրացիայի պետական կարգավորման հայեցակարգը Հայաստանի Հանրապետությունում, Երիտասարդական պետական քաղաքականության հայեցակարգը և մի շարք այլ կառավարական որոշումներ:

2.2.2. Կարգավորման առարկան

Վերոնշյալ օրենսդրական ակտերը կարգավորում են հետևյալը.

- Աշխատանքային օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարեցման հիմքերն ու իրականացման կարգը, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքները, պարտականությունները և պատասխանատվությունը: Ի լրումն, այն սահմանում է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման պայմանները:
 - Բնակչության զբաղվածության եվ գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին ՀՀ օրենքը ապահովում է իրավական հիմք Հայաստանի քաղաքացիների զբաղվածության համար, ինչպես նաև աշխատանքի ընտրության ազատության իրավունքի իրականացման և գործազրկության ընթացքում սոցիալական ապահովության երաշխիքներ:
 - Աշխատանքի պետական տեսչության մասին օրենքը կարգավորում է Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման պահանջների նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության կազմակերպումն ու իրականացումը և սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքի պետական տեսչության, աշխատանքի պետական տեսուչի գործառույթները, իրավունքներն ու պարտականությունները:
 - Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագիրը կարգավորում է հարցեր, որոնք վերաբերում են զբաղվածության ծրագրերի. ներառյալ՝ աշխատանք որոնողներին խորհրդատվության տրամադրում, միջնորդություն աշխատանք գտնելու հարցում (ներառյալ՝ ուղեգրում աշխատանքի այլ վայրեր), գործազուրկների վերապատրաստում և վերաորակավորում, ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալելու հարցում աջակցության տրամադրում գործազուրկներին և գործատուների մոտ լրացուցիչ աշխատանքային հնարավորությունների ստեղծում, հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցում, աշխատանքի նպատակով վերականգնում և աշխատատեղի որոնում, վճարովի հանրային աշխատանքների կազմակերպում (ներառյալ՝ «Նպաստ աշխատանքի դիմաց»), ինչպես նաև գործազուրկ աշխատանք որոնողներին դրամական օգնության տրամադրում և գործազրկության նպաստների բաշխում:

2.2.3. Պատասխանատու մարմինները

Հայաստանի Հանրապետությունում զբաղվածության և աշխատանքի կազմակերպման ոլորտում կան երկու պատասխանատու մարմիններ. Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի ՀՀ Աշխատանքի պետական տեսչությունը և Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի ՀՀ Չբաղվածության գործակալությունը:

Աշխատանքի պետական տեսչության խնդիրներն են.

- գործատուներին, արհեստակցական միություններին և աշխատողներին աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման առավել արդյունավետ միջոցների և մեթոդների կիրառման մասին տեղեկատվություն ստանալու գործում աջակցելը,
- աշխատանքի պայմանների, աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պահպանման ու պաշտպանության ապահովումը,
- աշխատանքային օրենսդրության խախտումների կանխարգելումը,

▪ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական վերահսկողության ապահովումը¹:

Հայաստանի Հանրապետության Չբաղվածության ծառայությունը Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության գործակալություն է: Գործակալության հիմնական նպատակը զբաղվածության պետական կարգավորման և պետական ու տարածքային զբաղվածության ծրագրերի իրականացման ապահովումն է²:

2.2.4. Օրենսդրական համապատասխանությունը

Չբաղվածության իրավունքի և աշխատանքի կազմակերպման ոլորտին վերաբերող հայաստանյան օրենսդրությունը ընդհանրական բնույթ է կրում և հիմնականում չի համապատասխանում եվրոպական օրենսդրությանը: Եվրոպական համանման օրենսդրությունը կարգավորում է աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը գործատուի սնանկացման պարագայում, պարտավորությունների փոխանցումը, ինչպես նաև աշխատողի՝ աշխատանքային պայմանագրից բխող պայմաններին տեղյակ լինելու իրավունքի պաշտպանությունը (աշխատողի անձնական տվյալների պաշտպանություն, ընդմիջման տևողություն, վարձատրություն) և աշխատաժամանակի կազմակերպման համար անհրաժեշտ նվազագույն առողջական և անվտանգության պահանջները:

Հայաստանի օրենսդրությունը չի պարունակում այնպիսի որոշումներ, որոնք վերաբերում են գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրից բխող պայմանների մասին աշխատողին տեղեկացնելու պահանջին, աշխատանքի կազմակերպման համար անհրաժեշտ առողջական և անվտանգության նվազագույն պահանջներին և այլ հարցերի: «Անվճարունակության (սնանկության) մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքն ապահովում է աշխատանքային հարաբերություններից բխող կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված պահանջների իրականացումը: Այդուհանդերձ, այն չի տրամադրում գործատուի անվճարունակության հասկացությունները, օրենսդրական կարգավորման որևէ երաշխիք կամ որևէ համարժեք հատուկ մեխանիզմ:

2.2.5. Առաջարկություններ

Գործազրկության կրճատումը ՀՀ կառավարության առաջնահերթություններից մեկն է: Այս փաստն ընդգծում է սոցիալական գործընկերների և որոշում կայացնողների միջև իմաստալի երկխոսության առանցքային դերը՝ խնդիրը կարգավորելու նպատակով: Խնդիրը հասցեագրելու նպատակով Հայաստանը պետք է ձեռք առնի հետևյալ միջոցները.

- նպաստել մասնագիտական վերապատրաստման ոլորտում ներդրումների կատարմանը, որպեսզի աշխատողները կարողանան իրենց ողջ աշխատանքային կյանքի ընթացքում հարմարվել տեխնոլոգիական զարգացումներին,
- աճի ժամանակաշրջաններում մեծացնել զբաղվածության հնարավորությունները (հատկապես աշխատանքի առավել ճկուն կազմակերպման, մարզային և տեղական մակարդակներում նախաձեռնությունների խրախուսման և վարձատրության այնպիսի քաղաքականության մշակման միջոցով, որը կխրախուսի աշխատատեղ ստեղծող ներդրումները),

¹ Հայաստանի Հանրապետության օրենքը աշխատանքի պետական տեսչության մասին, HO-77-N, 24.03.2005

² Կառավարության որոշում թիվ 1823, 14.11.2002

- կրճատել աշխատուժի վրա կատարվող ոչ աշխատավարձային ծախսերը՝ խրախուսելու համար աշխատանքի ընդունելը, մասնավորապես՝ չպատրաստված կամ երիտասարդ աշխատողներին,
- բարելավել աշխատաշուկային վերաբերող քաղաքականությունը՝ ավելի հստակորեն սահմանելով աշխատավարձերը բարձրացնելու միջոցները և կանոնավորապես գնահատելով աշխատաշուկայի քաղաքականությունը սահմանող փաստաթղթերի արդյունավետությունը,
- բարելավել միջոցները՝ օգնելու համար խմբերին, որոնք առանձնապես խիստ են տուժում գործազրկությունից, հատկապես՝ երկարաժամկետ գործազրկությունից (առանց որակավորում ձեռք բերելու դպրոցից հեռացող երիտասարդներ, տարեց աշխատողներ և կանայք),
- բարելավել աշխատանքի պայմանները՝ պաշտպանելու համար աշխատողների առողջությունն ու անվտանգությունը,
- ապահովել տեղեկությունների ու խորհրդատվության տրամադրումն աշխատողներին,
- աշխատանքի շուկայից դուրս մղված անձանց համար ինտեգրման հնարավորությունների ստեղծում,
- ապահովել տղամարդկանց և կանանց հավասարությունը,
- ապահովել աշխատողների սոցիալական ապահովությունն ու սոցիալական պաշտպանությունը,
- պաշտպանել աշխատողներին, երբ լուծվում են նրանց աշխատանքային պայմանագրերը,
- ներկայացնել և կոլեկտիվ կերպով պաշտպանել աշխատողների և գործատուների շահերը (ներառյալ՝ ղեկավար խորհրդում աշխատակիցներին ներգրավելը),
- աշխատելու պայմաններ ստեղծել արտասահմանյան երկրների քաղաքացիների համար, ովքեր օրինական կերպով բնակվում են Հայաստանի Հանրապետությունում,
- ֆինանսական ներդրումներ կատարել զբաղվածության խրախուսման և աշխատատեղերի ստեղծման համար,
- Հայաստանի Հանրապետությունում ստեղծել աշխատավարձի երաշխիքային հիմնադրամներ:

Նկատի առնելով Եվրոպայի խորհրդի որոշումն անդամ պետությունների զբաղվածության քաղաքականությունների ուղեցույցերի վերաբերյալ, մենք առաջարկում ենք, որ ՀՀ կառավարությունն Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագրում փոփոխություններ և/կամ լրացումներ կատարելիս առաջադրի հետևյալ խնդիրները.

Խնդիր Ա. Իրականացնել զբաղվածության քաղաքականություններ՝ ուղղված յրիվ զբաղվածության հասնելուն, աշխատանքի որակի և արտադրողականության բարելավմանը, սոցիալական ու տարածքային միաձուլության ուժեղացմանը:

Այս խնդիրը հասցեագրելիս գործողություններն առանցքում պետք է լինեն հետևյալ առաջնահերթությունները. ավելի շատ մարդկանց ներգրավել և նրանց պահել զբաղվածության վիճակում, մեծացնել աշխատուժի առաջարկը և արդիականացնել սոցիալական ապահովության համակարգերը:

Զբաղվածության մակարդակի բարձրացումն ամենաարդյունավետ միջոցն է՝ խթանելու տնտեսական աճը և խրախուսելու սոցիալական ուղղվածությամբ տնտեսությունները՝ միաժամանակ ստեղծելով ապահովության ցանց՝ աշխատելու անընդունակ մարդկանց համար: Աշխատանքային տարիքի բնակչության նվազման պատճառով առավել քան անհրաժեշտ են բոլոր խմբերում աշխատուժի առավել մեծ առաջարկի խրախուսումը, աշխատանքի նկատմամբ նոր կենսափուլային մոտեցմանը նպաստելը և սոցիալական պաշտպանության համակարգերի արդիականացումը՝ դրանց համարժեքությունը, ֆինանսական կայունությունը և հասարա-

կության փոփոխվող կարիքներին արձագանքելու ունակությունն ապահովելու նպատակով: Հատուկ ուշադրություն է պետք հատկացնել տղամարդկանց և կանանց զբաղվածության միջև պահպանվող անջրպետների վերացմանը և տարեց աշխատողների ու երիտասարդների զբաղվածության ցածր մակարդակին՝ որպես նոր միջտերևային մոտեցման բաղկացուցիչ:

Անհրաժեշտ է քայլեր ձեռնարկել նաև երիտասարդության շրջանում գործազրկության խնդիրը լուծելու ուղղությամբ: Հարկ է անհրաժեշտ պայմաններ ստեղծել՝ օժանդակելու համար զբաղվածության ընթացքում առաջընթացին, լինի դա առաջին մուտքն աշխատանք, ընդմիջումից հետո վերադարձ աշխատանքի, թե աշխատանքային կյանքը շարունակելու ցանկություն: Վշխատատեղերի որակը, ներառյալ՝ վարձատրությունը և նպաստները, աշխատանքային պայմանները, աշխատանքի անվտանգությունը, շարունակական կրթության և մասնագիտական առաջընթացի հեռանկարների հասանելիությունը, վճռորոշ է, ինչպես վճռորոշ են սոցիալական պաշտպանության համակարգից բխող աջակությունն ու շարժառիթները:

Կառավարությունը պետք է նպաստի աշխատանքի նկատմամբ կենսափուլային մոտեցմանը՝ հետևյալի միջոցով.

- երիտասարդների համար աշխատանքի ուղիներ ստեղծելու և երիտասարդության շրջանում գործազրկությունը նվազեցնելու նորացված ջանքեր,
- վճռական գործողություններ՝ ուղղված աշխատանքում, գործազրկության մեջ և վճարման համակարգում կանանց մասնակցությունը մեծացնելուն և գենդերային բացերը մեղմելուն,
- աշխատանքի և անձնական կյանքի ավելի լավ համադրում և երեխաների խնամքի հասանելի ու մատչելի միջոցների տրամադրում, հոգածություն խնամակալության տակ գտնվող այլ անձանց նկատմամբ,
- աջակցություն ակտիվ ծերությանը, ներառյալ՝ համապատասխան աշխատանքային պայմանների տրամադրում, բարելավված (մասնագիտական) առողջական վիճակ, աշխատելու համարժեք շարժառիթներ ու կենսաթոշակի վաղաժամ անցումից հրաժարվելու խրախուսում,
- սոցիալական պաշտպանության ժամանակակից համակարգեր, ներառյալ թոշակներ և առողջապահություն, ապահովելով դրանց սոցիալական համարժեքությունը, ֆինանսական կայունությունը և փոփոխվող կարիքներին արձագանքելու ունակությունը, որպես աջակցություն զբաղվածությանը, զբաղվածության վիճակի առավել հաջող պահպանմանը և ավելի երկար աշխատանքային կյանքին:

Մասնակցությունը մեծացնելու և սոցիալական մեկուսացման հաղթահարման տեսակետից էական դեր են խաղում աշխատանք որոնողների համար աշխատանքի հասանելիության հարցում օժանդակությունը, գործազրկության կանխումը, ապահովումը, որպեսզի գործազուրկի կարգավիճակում հայտնվող անձինք մնան աշխատանքի շուկայի հետ սերտ կապի մեջ և մեծացնեն աշխատանք գտնելու հավանականությունը: Սրա համար անհրաժեշտ կլինի վերացնել դեպի աշխատանքի շուկա տանող ճանապարհին առկա խոչընդոտները՝ աջակցելով արդյունավետ կերպով աշխատանք որոնելու հարցում, նպաստելով վերապատրաստման և աշխատանքային շուկայի այլ ակտիվ միջոցների հասանելիությանը, ապահովելով, որ աշխատանքը վճարվի, և վերացնելով գործազրկության, աղքատության և անգործության ծուղակները: Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել անբարենպաստ պայմաններում գտնվող մարդկանց (ներառյալ ցածր որակավորում ունեցող աշխատողների) ներգրավման աշխատանքի շուկա: Նրանք պետք է ներգրավվեն սոցիալական ծառայությունների և սոցիալական տնտեսության ընդլայնման ճանապարհով, ինչպես նաև հասարակության կոլեկտիվ պահանջներին համապատասխան նոր աշխատատեղերի աղբյուրների ձևավորման միջոցով: Հատկապես կարևոր են պայքարը խտրականության դեմ, հաշմանդամների համար աշխատանքի հասանելիությանը նպաստելը և ներգաղթյալների ու փոքրամասնությունների ինտեգրումը:

Կառավարությունը պետք է ապահովի ներառական աշխատանքային շուկաների գոյությունը, մեծացնի աշխատելու գրավչությունը և աշխատանք որոնողներին, ներառյալ՝ անբարենպաստ պայմաններում գտնվողների և ոչ ակտիվ մասնակիցների համար ստեղծի աշխատավճար հետևյալի միջոցով.

- աշխատանքային շուկայի գործուն և կանխարգելիչ միջոցներ, ներառյալ՝ կարիքների վաղ կանխորոշում, աջակցություն, ուղղորդում և վերապատրաստում աշխատանք փնտրելիս՝ որպես գործողությունների անհատական պլանների մաս, սոցիալական անհրաժեշտ ծառայությունների տրամադրում՝ աջակցելու համար աշխատանքի շուկայից առավել հեռու գտնվողների ներգրավմանը և նպաստելու աղքատության վերացմանը,
- հարկային և նպաստների համակարգերից բխող խթանների ու խոչընդոտների շարունակական վերանայում, ներառյալ նպաստների կառավարումն ու հիմնավորվածությունը, բարձր սահմանային արդյունավետություն ունեցող հարկային դրույքների ելկան կրճատում, հատկապես ցածր եկամուտ ունեցողների համար՝ միաժամանակ ապահովելով սոցիալական պաշտպանության համարժեք մակարդակ,
- նոր աշխատատեղերի աղբյուրների ստեղծում անհատների և ձեռնարկությունների համար նախատեսված ծառայություններում, հատկապես՝ տեղական մակարդակում:

Այս համատեքստում Հայաստանը պետք է հետևի Ներգաղթյալ աշխատողների մասին եվրոպական համաձայնագրին՝ ապահովելով հետևյալ միջոցառումներն ու իրավունքները.

- աշխատանքի հնարավորություններ ու պայմաններ ծագման երկրում,
- տնտեսական վերաինտեգրման նպատակով շնորհված ֆինանսական օգնություն,
- արտասահմանում ձեռք բերված սոցիալական ապահովության իրավունքների պահպանում,
- քայլեր՝ աջակցելու բնակարան գտնելու գործընթացին,
- արտասահմանում ձեռք բերված մասնագիտական որակավորումների համագործակցության ճանաչում և քննություններ, որ անհրաժեշտ է հանձնել՝ ապահովելու դրանց պաշտոնական ճանաչումը,
- կրթական որակավորման համագործակցության ճանաչում, որպեսզի ներգաղթյալ աշխատողների երեխաները կարողանան ընդունվել դպրոցներ՝ առանց համապատասխան դասարանական մակարդակն իջեցնելու,
- պետության ներսում և դրանից դուրս աշխատողների տեղաշարժման խոչընդոտների վերացում,
- տնտեսական ներգաղթի պատշաճ կառավարում:

Խնդիր Բ. Բարելավել աշխատողների ու ձեռնարկությունների հարմարությանը

Հայաստանը կարիք ունի բարելավելու սոցիալական և տնտեսական փոփոխություն կանխատեսելու, նախաձեռնելու և կլանելու իր կարողությունը: Սրա համար պահանջվում են աշխատուժի արժեքի՝ զբաղվածությանը չվնասող մակարդակ, աշխատանքի կազմակերպման ժամանակակից եղանակներ և աշխատուժի լավ գործող շուկաներ, որոնք, համադրված աշխատանքի անվտանգության հետ, ավելի մեծ ճկունության հնարավորություն են ընձեռում՝ բավարարելու համար ընկերությունների ու աշխատողների կարիքները: Սա պետք է նաև նպաստի աշխատուժի մասնատված շուկաների առաջացումը կանխելուն և անօրինական (չհայտարարագրված) աշխատանքի ծավալները նվազեցնելուն:

Բաց շուկաներով ու նոր տեխնոլոգիաների շարունակական ներմուծմամբ և աճող համաշխարհային արժեքներով բնութագրվող այսօրվա տնտեսությունում ինչպես ձեռնարկությունները, այնպես էլ աշխատողները բախվում են նոր պայմաններին հարմարվելու անհրաժեշտության հրամայականին: Թեպետ կառուցվածքային փո-

փոփոխությունների այս գործընթացն ընդհանրապես շահավետ է աճի և զբաղվածության տեսանկյունից, այն միաժամանակ առանձին աշխատողների ու ձեռնարկությունների համար հանգեցնում է կործանարար փոխակերպումների: Ձեռնարկությունները պետք է ավելի ճկուն դառնան՝ արձագանքելու համար իրենց ապրանքների և ծառայությունների պահանջարկի հանկարծահաս փոփոխություններին, հարմարվեն նոր տեխնոլոգիաներին և մրցունակ մնալու նպատակով մշտապես պատրաստ լինեն նորարարության: Նրանք նաև պետք է արձագանքեն աշխատանքի որակի աճող պահանջարկին, ինչը կապված է աշխատողների անձնական նախասիրությունների և ընտանեկան փոփոխությունների հետ: Նրանք նաև ստիպված կլինեն համակերպվել ծերացող աշխատուժի և ավելի սակավաթիվ երիտասարդ նոր աշխատողների իրականության հետ: Աշխատողների համար աշխատանքային կյանքն ավելի բարդանում է, քանի որ աշխատանքի տարատեսակները դառնում են ավելի բազմազան ու անկանոն, և աշխատանքային կենսափուլի ընթացքում հարկ է լինում կառավարել ավելի ու ավելի մեծ թվով անցումներ: Մեծ արագությամբ փոփոխվող տնտեսությունների և այդ փոփոխություններին ուղեկցող վերակառուցումների պայմաններում նրանք պետք է լուծումներ գտնեն՝ աշխատանքի նոր ուղիների և իրենց աշխատանքային կարգավիճակի փոփոխությունների միջոցով և պատրաստ լինեն շարունակական կրթության:

Հետևյալի միջոցով կառավարությունը պետք է խրախուսի ճկունությունը՝ համակցված աշխատանքի անվտանգության հետ և կրճատի աշխատուժի շուկայի մասնատվածությունը՝ հաշվի առնելով սոցիալական գործընկերների դերը.

- աշխատանքային օրենսդրության հարմարեցում (ադապտացիա), անհրաժեշտության դեպքում՝ տարբեր պայմանագրային և աշխատաժամանակային կարգավորումների վերանայում,
- անօրինական (չհայտարարագրված) աշխատանքի խնդրի հասցեագրում,
- փոփոխության ավելի հաջող կանխատեսում և դրա դրական կառավարում, ներառյալ տնտեսական վերակառուցում, հատկապես բաց առևտրի հետ շաղկապված փոփոխություններ՝ սոցիալական ծախսերը նվազագույնի հասցնելու և հարմարունակության օժանդակելու նպատակով,
- աշխատանքի կազմակերպման նորարարական և դյուրին հարմարեցվող եղանակների առաջնորդում և տարածում՝ աշխատանքի որակը և արտադրողականությունը, ներառյալ՝ առողջապահությունն ու անվտանգությունը բարելավելու նպատակով,
- աջակցություն մասնագիտական կարգավիճակի փոփոխություններին, ներառյալ՝ վերապատրաստման, ինքնազբաղվածության և գործարարության խթանման միջոցով:

Կառավարությունը պետք է նաև ապահովի աշխատուժի վրա կատարվող ծախսերի՝ զբաղվածությանը չվնասող զարգացումը և աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմներ՝ սոցիալական գործընկերներին խրախուսելով իրենց սեփական պատասխանատվության ոլորտներում սահմանել վարձատրության հարցով սակարկման ճիշտ շրջանակ, որը կարտացուլի արտադրողականությունը և աշխատուժի շուկայի հետ կապված մարտահրավերները բոլոր մակարդակներում և թույլ կտա խուսափել վճարման հարցում սեռահեն ճեղքվածքներից, ինչպես նաև վերանայելով աշխատուժի վրա կատարվող ոչ աշխատավարձային ծախսերի ազդեցությունն աշխատուժի վրա և, երբ տեղին է, համապատասխանեցնելով դրանց կառուցվածքը և մակարդակը, հատկապես՝ նվազեցնելու ցածր վարձատրվողների հարկային բեռը:

Խնդիր 9. Մեծացնել մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումները բարելավված կրթության և հմտությունների միջոցով

Հայաստանը կարիք ունի մարդկային կապիտալում ավելի մեծ ներդրումներ կատարելու: Չափազանց մեծ թվով մարդկանց չի հաջողվում մուտք գործել աշ-

խատուժի շուկա՝ հմտությունների պակասի կամ դրանց անհամապատասխանության պատճառով: Բոլոր տարիքի մարդկանց համար աշխատանքի հասանելիությունը մեծացնելու, արտադրողականության մակարդակը և աշխատանքի որակը բարձրացնելու համար անհրաժեշտ է, որ Հայաստանն ավելի արդյունավետ և ընդարձակ ներդրումներ կատարի մարդկային կապիտալում և շարունակական կրթության մեջ՝ ի շահ անհատների, ձեռնարկությունների, տնտեսության և ողջ հասարակության:

Գիտելիքի և ծառայությունների վրա հիմնված տնտեսություններն արդյունաբերության ավանդական ճյուղերից պահանջում են տարբեր հմտություններ. հմտություններ, որոնք մշտապես պետք է նորացվեն՝ հընթացս տեխնոլոգիական փոփոխությունների և նորարարության: Որպեսզի աշխատողները կարողանան մնալ իրենց աշխատատեղերում և պաշտոնեական առաջխաղացում ունենան, պետք է կանոնավորապես ձեռք բերեն նոր հմտություններ և թարմացնեն դրանք: Ձեռնարկությունների արտադրողականությունը կախված է այնպիսի աշխատուժ ստեղծելուց ու պահպանելուց, որն ունակ է հարմարվել փոփոխություններին: ՀՀ կառավարությունը պետք է ապահովի, որ կրթական որակավորման մակարդակը բարելավվի և որ երիտասարդները զինվեն անհրաժեշտ ունակություններով: Բոլոր շահագրգիռ կողմերը պետք է ի մի բերվեն՝ ստեղծելու և ամրապնդելու շարունակական կրթության իրական մշակույթ՝ ամենավաղ տարիքից: Մեկ շնչի հաշվարկով մարդկային ռեսուրսներում պետական և մասնավոր ներդրումների էական աճի հասնելու և այդ ներդրումների որակն ու արդյունավետությունը երաշխավորելու համար կարևոր է ապահովել ծախսերի ու պատասխանատվության արդար և թափանցիկ բաժանումը բոլոր գործող կողմերի միջև: Այս նպատակներին հասնելու համար Հայաստանը պետք է ստեղծի շարունակական կրթության համակողմանի ռազմավարություններ, որոնք կներառեն հետևյալ առանցքային կետերը.

- Ընդլայնել ու բարելավել մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումները ներառական կրթության և վերապատրաստման քաղաքականությունների, ինչպես նաև նախնական մասնագիտական, միջնակարգ և բարձրագույն կրթության հասանելիությանը էապես օժանդակող գործողությունների միջոցով, ներառյալ ուսուցումները և ձեռներեցության դասընթացները, այդպիսով էապես կրճատելով կրթությունը վաղ լքողների թիվը: Հավակնոտ խնդիրների սահմանումը և բոլոր դերակատարների կողմից ներդրումների ավելացումը բավարար չէ: Ապահովելու համար առաջարկի և պահանջարկի գործնականում համընկնելը, կենսատև ուսման համակարգերը պետք է լինեն ֆինանսապես մատչելի, հասանելի և արձագանքեն փոփոխվող կարիքներին: Կրթության և ուսուցման համակարգերի ադապտացիան և կարողությունների ամրապնդումն անհրաժեշտ են՝ բարելավելու համար աշխատուժի շուկայի տեսանկյունից դրանց պահանջված լինելը, արդյունավետությունը և գիտելիքի վրա հիմնված տնտեսության ու հասարակության կարիքներին արձագանքելու կարողությունը:

- Կրթական և վերապատրաստման համակարգերը հարմարեցնել հմտությունների նկատմամբ ներկայացվող նոր պահանջներին՝ ընդլայնելով և ապահովելով կրթության և վերապատրաստման գրավչությունը, բաց լինելը և բարձրացնելով որակի չափանիշները, ընդարձակելով կրթության և վերապատրաստման հնարավորությունների առաջարկը, ապահովելով ուսուցման ճկուն ուղիներ և ընդլայնելով ուսանողների ու վերապատրաստվողների զբաղվածության փոփոխելիության հնարավորությունները, բոլորի համար ապահովելով կրթության, գիտելիքի և վերապատրաստման հնարավորությունների բազմազանություն և դրանց հասանելիության հեշտացում՝ աշխատաժամանակի արդյունավետ կազմակերպման, ընտանիքի աջակցության ծառայությունների, մասնագիտական խորհրդատվության և, երբ տեղին է՝ ծախսերի համաֆինանսավորման նոր եղանակների ճանապարհով, արձագանքելով զբաղվածության նոր կարիքներին, առանցքային հմտություններին և հմտությունների հետ կապված ապագա

պահանջներին՝ պահանջվող որակավորման սահմանումը և թափանցիկությունը բարելավելու, դրանց արդյունավետ ճանաչման և ոչ պաշտոնական ու անպաշտոնական կրթության օրինականացման միջոցով:

Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագրի և Հակակոռուպցիոն ռազմավարության համատեքստում ամենահրատապ հարցերից մեկը պետական ծառայության հատվածում վարձատրության համակարգի բարեփոխումների անհրաժեշտությունն է: Այս հատվածում կոռուպցիային նպաստող պատճառներից մեկն էլ պետական ծառայողների վարձատրության մակարդակի, ֆինանսական պարզևատրումների, սոցիալական ապահովության համակարգերի և նրանց իրավունքների ու պարտականությունների անհամամասնությունն է: Այսպիսով, ընդունելով Հայաստանի պետական ծառայողների վարձատրման և խրախուսման համակարգի բարեփոխումների օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը, նախընտրելի է դիտարկել նրանց վարձատրման և խրախուսման զանազան տարբերակներ՝ հետագա վարչական բարեփոխումների և պետական ծառայության ողջ համակարգի արդիականացման համատեքստում:

Մշակելով վճարման ժամանակակից քաղաքականություն՝ մենք պետք է այն ամրապնդենք հետևյալ սկզբունքներով.

- հավասար վարձատրություն հավասար աշխատանքի դիմաց,
- վարձատրության էական տարբերակում՝ պարզևատրելու համար տարբեր մակարդակների աշխատանքը,
- վճարում աշխատանքի կատարողականի հիման վրա,
- վճարման համակարգի թափանցիկություն, այն է՝ վճարման համակարգի մանրամասները և կանոնները պետք է լինեն հստակորեն նկարագրված և հասանելի ողջ աշխատակազմի համար:

Վարձատրման բարեփոխումների գլխավոր նպատակները հետևյալն են.

- բարձրորակ պետական ծառայության զարգացում,
- խրախուսման նոր մեխանիզմների մշակում և ներդրում՝ բարձրացնելու աշխատուժի արտադրողականությունը,
- աշխատուժի վարձատրման պետական երաշխիքների տրամադրում,
- վարձատրության նվազագույն մակարդակի սահմանում՝ կենսապահովման նվազագույն բյուջեին հավասար կամ դրանից բարձր,
- անվանական աշխատավարձի փոփոխությունների պարագայում դրա իրական մակարդակի աճ,
- աշխատանքի վարձատրությունը կարգավորելու համար շուկայական մեխանիզմների մշակում:

Հիմնվելով վերոնշյալ խնդիրների ու սկզբունքների վրա՝ մենք առաջարկում ենք պետական ծառայողների վարձատրության կարգավորմանն ուղղված հետևյալ գործողությունները.

1. Վճարման և աստիճանակարգման համակարգի մշակում, որը կկիրառի աշխատանքի գնահատման մոտեցումը՝ սահմանելու աշխատատեղերի աստիճանակարգման կառուցվածքը, որը կարտացոլի աշխատանքի տարբեր մակարդակներում պատասխանատվության, բարդության և արդյունքների մակարդակների տարբերությունները, կունենա աշխատավարձային միջակայք աշխատանքի յուրաքանչյուր մակարդակի համար, ինչը կսահմանի տարբեր աշխատավարձեր՝ գնահատելով անհատական փորձի և աշխատանքի կատարողականի տարբեր աստիճանները աշխատանքի տվյալ մակարդակում: Նպատակը պետք է լինի վճարման այնպիսի համակարգի մշակումը, որն աշխատանքների համար վճարում է ըստ դրանց ընդգրկման, պատասխանատվության աստիճանի և այն ներդրման, որ տվյալ աշխատատեղը կատարում է կազմակերպության արդյունավետության և ունեցած արդյունքների մեջ: Այն

պետք է միտված լինի հասնելու վճարման և աստիճանակարգման մի համապարփակ համակարգի՝ պետական ծառայության բոլոր հատվածների համար, ներառյալ հարկային, մաքսային ծառայությունները և հատուկ ծառայությունների առնվազն ընդհանուր գործառույթները: Այն դեպքերում, երբ առկա են տարբերություններ պետական տարբեր մարմինների միջև, դրանք պետք է ունենան հստակ հիմնավորում, որպեսզի հնարավոր լինի վճարման մեկ թափանցիկ քաղաքականության գոյությունը:

2. Կատարված աշխատանքի գնահատման համակարգի մշակում, որն աշխատակազմի յուրաքանչյուր անդամի համար սահմանում է աշխատանքի հստակ նպատակակետեր՝ տվյալ պետական մարմնի և դրա բաժինների ու ստորաբաժանումների նպատակներին համապատասխան, գնահատում է անհատական աշխատանքը՝ ի համեմատ այդ նպատակակետերի: Նման համակարգն ամրապնդվում է աշխատակազմի հմտությունները զարգացնելուն ուղղված ուսուցման համակարգի և վճարման տարբերությունների ու պարգևավճարների համակարգի միջոցով՝ արտացոլելու աշխատանքի կատարման տարբեր մակարդակները:
3. Պետական ծառայողների վարձատրության ճկուն համակարգի հիմնում: Այս համակարգը պետական ծառայության հատվածին հնարավորություն կտա աշխատանքի վերցնել այնպիսի աշխատողների, որոնց առաջարկը փոքր է շուկայում: Մենք առաջարկում ենք կոնկրետ գործառույթների և պաշտոնների համար սահմանել լրացուցիչ վճար: Որպեսզի պետական ծառայությունը հնարավորություն ունենա աշխատանքի վերցնել այնպիսի առանցքային հմտություններով օժտված մարդկանց, որոնց առաջարկը շուկայում փոքր է, կարող է անհրաժեշտ լինել որոշակի առանցքային գործառույթների կամ աշխատանքների համար աշխատավարձից զատ սահմանել հատուկ հավելավճարներ: Կարիք կլինի իրականացնել վերահսկողություն՝ ապահովելու համար այդպիսի հատկացումների հետևողական վճարումը պետական ծառայության ընթացքում և հավաստիանալու, որ դրանք վճարվում են միայն անհրաժեշտության դեպքում:
4. Անհրաժեշտ է նվազագույնի հասցնել ճեղքվածքը պետական և մասնավոր հատվածների վարձատրությունների միջև: Սա կարվի քայլ առ քայլ՝ հաշվի առնելով մակրոտնտեսական համաթվերի դիսամիկան: Օրինակ, պետական մարմիններում բարձրացնել սեղման գործակիցը՝ բարձրագույն և գլխավոր պաշտոնների դրույթաչափերը բարձրացնելով 50%-ով, կրտսեր պաշտոններինը՝ զրո տոկոսով և առաջատարներինը՝ զրոյից 40%-ով:
5. Կարևոր է սահմանել վարձատրման լրացուցիչ տեսակներ, որոնք հասանելի կլինեն պետական ծառայողների մասնագիտական որակները բարելավելու և նրանց կրթությունն ու հմտություններն ամրապնդելու համար:
6. Պետական ծառայության կայունությանն ու արդյունավետությանը զարկ տալու համար մենք առաջարկում ենք սահմանել պարգևավճարներ՝ ուղղված խմբին կամ աշխատողին տվյալ կառույցում պահելուն: Կառավարությունը կարող է նման պարգևավճար հատկացնել աշխատողների որոշակի խմբի կամ կարգի, եթե աշխատողների անսովոր բարձր կամ եզակի որակները կամ պետական կառավարման մարմնի հատուկ կարիքը այդպիսի աշխատողների ծառայությունների նկատմամբ էական են դարձնում աշխատողի պահպանումը խմբում, և եթե հիմքեր կան ենթադրելու, որ մեծ վտանգ կա, որ տվյալ թիրախ խմբի աշխատողների զգալի մասը նման պարգևավճարների բացակայության պարագայում ամենայն հավանականությամբ որևէ պատճառից ելնելով կլքի պետական ծառայությունը: Պատահաբանաբար մարմինը պետք է նեղ սահմանում տա աշխատողների այն թիրախ խմբին, որին պետք է պահպանման պարգևատրում վճարվի՝ հաշվի առնելով այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են մասնագիտական խումբը, աստիճանակարգը, տարբերակիչ աշխատանքային պարտականությունները, եզակի որակավորումները, հատուկ ծրագրի կցված լինելը, պետական կառավարման մարմնի ծառայության նվա-

զագույն պահանջները, կազմակերպության կամ թիմի կոչումը, աշխարհագրական տեղակայումը և կատարողականի մակարդակը: Այս պարզևատրումը կարող է վճարվել աշխատողին, սակայն մինչ այդ պետք է որոշվի, որ աշխատողի անսովոր բարձր կամ եզակի որակավորումները կամ աշխատողի ծառայությունների նկատմամբ առկա հատուկ պահանջարկը անհրաժեշտ են դարձնում աշխատողի պահումը կառույցում, և որ նման նպաստի բացակայության պարագայում աշխատողն ամենայն հավանականությամբ կլքի պետական ծառայությունը՝ որևէ պատճառից ելնելով:

7. Վերջապես, թափանցիկության սկզբունքը հաշվի առնելու համար վճարման համակարգում կատարվող բոլոր փոփոխություններն ու լրացումները պետք է հստակորեն փաստաթղթավորվեն և դրանց մասին պետք է տեղեկացվեն բոլոր պետական ծառայողները:

2.3. Կանանց և տղամարդկանց հավասարություն

«Մենք ևս մեկ քայլ ենք կատարում դեպի սոցիալական գործընթացի համաշխարհայնացում, երբ պաշտպանում ենք սեռերի հավասարությունը ինչպես իրավունքի և սոցիալական արդարության տեսակետից, այնպես էլ արդյունավետության և գործարարության»:
Խուան Սոմալիա
ԱՄԿ-ի գլխավոր տնօրեն

2.3.1. Ազգային օրենսդրություն

Կանանց և տղամարդկանց հավասարության ոլորտը հիմնականում կարգավորվում է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով, Աշխատանքի պետական տեսչության մասին օրենքով, այլ օրենքներով և իրավական ակտերով, ինչպես նաև միջազգային համաձայնագրերով, ինչպիսիք են Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիան, ԱՄԿ-ի մի շարք կոնվենցիաները, այդ թվում՝ Հավասար աշխատանքի դիմաց տղամարդ և կին աշխատողների վարձատրության մասին թիվ 100 կոնվենցիան, Կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 1998-2000 թթ. ազգային ծրագիրը, Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010 թթ. ազգային ծրագիրը: 2003 թվականին Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրեց Եվրոպական սոցիալական խարտիան, որի նախաբանում ամրագրված հիմնարար սկզբունք է սոցիալական իրավունքները վայելելը՝ սեռահեն խտրականությունից զերծ: Այն անդրադառնում է կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցին երկու կարևոր տեսանկյուններից՝ աշխատանք և ընտանիք: Ի հավելումս, Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագիրը (ԱՀՌԾ), որում շեշտված են կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքները և հնարավորությունները, մշակվեց ՀՀ կառավարության, միջազգային կազմակերպությունների և քաղաքացիական հասարակության խմբերի համատեղ ջանքերով:

2.3.2. Կարգավորման առարկան

Աշխատանքային օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարեցման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքները, պարտականությունները

և պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման պայմանները:

Այն նաև ամրագրում է որոշ սկզբունքներ, ինչպիսիք են աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական կարգավիճակից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, փիլիսոփայությունից, որևէ քաղաքական կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի մասնագիտական որակներին չառնչվող այլ գործոններից, ինչպես նաև նույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության սկզբունքը:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից ընդունված՝ Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010թթ. ազգային ծրագիրը սահմանում է սկզբունքները, առաջնահերթություններն ու առանցքային նպատակները մի հանրային քաղաքականության, որն ուղղված է Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց հիմնահարցերի լուծմանը:

Գործողությունների ազգային ծրագրի նպատակն է աջակցել կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների հաստատմանը, որպես ժողովրդավարական, սոցիալական և իրավական պետության և ծաղկող քաղաքացիական հասարակության ձևավորման նախապայման:

Աշխատանքի պետական տեսչության մասին օրենքը կարգավորում է Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման պահանջների նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության կազմակերպումն ու իրականացումը և սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի պետական տեսչության, աշխատանքի պետական տեսուչի գործառույթները, իրավունքներն ու պարտականությունները: Աշխատանքի պետական տեսչությունը վերահսկում է մինչև 18 տարեկան անձանց և կանանց համար աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովումը: Ի հավելումն, այն քննում է դեպքեր, որտեղ սեռահեն խտրականությունը հանդիսացել է զբաղվածության նախապայման, օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում միջոցներ է ձեռնարկում աշխատողների ոտնահարված իրավունքների պաշտպանության համար և դիմում է դատարան:

2.3.3. Պատասխանատու մարմիններ

Կանանց և տղամարդկանց հավասարության ապահովման համար պատասխանատու մարմինները հետևյալն են.

1. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի ՀՀ Աշխատանքի պետական տեսչությունը:

Աշխատանքի պետական տեսչության խնդիրներն են. գործատուներին, արհեստակցական միություններին և աշխատողներին աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման առավել արդյունավետ միջոցների և մեթոդների կիրառման մասին տեղեկատվություն ստանալու գործում աջակցելը, աշխատանքի պայմանների, աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պահպանման ու պաշտպանության ապահովումը, աշխատանքային օրենսդրության խախտումների կանխարգելումը, աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի

նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական վերահսկողության ապահովումը¹: Տեսչությունը նաև քննում է դեպքեր, որտեղ սեռահեն խտրականությունը հանդիսացել է աշխատանքի ընդունելու նախապայման, օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում միջոցներ է ձեռնարկում աշխատողների ոտնահարված իրավունքների պաշտպանության համար և դիմում է դատարան:

2. Հայաստանի Հանրապետության Չբաղվածության ծառայությունը

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության գործակալություն է: Գործակալության հիմնական նպատակն է զբաղվածության և զբաղվածության պետական և մարզային ծրագրերի իրականացումն ու կարգավորումը²:

2.3.4. Օրենսդրական համապատասխանություն

Ընդհանրապես, կանանց և տղամարդկանց հավասարության վերաբերյալ եվրոպական օրենսդրության դրույթները արտացոլված չեն Հայաստանի օրենսդրության մեջ: Եվրոպական օրենսդրության մեջ կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը ներառում է կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքի իրագործումը, ինչպես նաև ինքնազբաղ կանանց իրավունքների պաշտպանությունը: Հայաստանում նշված իրավահարաբերությունները հիմնականում կարգավորվում են Աշխատանքային օրենսգրքով, որի դրույթներն, այնուամենայնիվ, չեն բավարարում եվրոպական օրենսդրության պահանջները: Հայաստանի օրենսդրությունը չի ներառում օրենսդրական մեխանիզմներ, որոնք կանանց և տղամարդկանց համար կապահովեին զբաղվածության հավասար իրավունքներ՝ աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման հասանելիության առումով, ինքնազբաղվածության հասկացությունը և մասնագիտական զարգացման հնարավորությունների և առաջխաղացման տեսակետից կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի մասին դրույթներ:

2.3.5. Առաջարկություններ

Հայաստանի կառավարությունը հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնի հետևյալ ռազմավարական գործողություններին.

1. աշխատանքային իրավունքների և հիմնարար սկզբունքների առումով առաջնահերթություն տալ գենդերային հարցերին. խրախուսել աշխատանքի միջազգային չափանիշները, ինչպիսիք են մայրության, ընտանիքի համար պատասխանատվություն ստանձնած աշխատողների, կես դրույթով աշխատողների և տնաշխատների պաշտպանությունը, անվտանգությունն ու առողջությունը, աշխատողների կազմակերպումը՝ լսելի լինելու և փոփոխությանը միտված ճնշում բանեցնելու նպատակով:
2. զբաղվածության և եկամուտների ստեղծման առումով առաջնահերթություն տալ գենդերային հարցերին.
 - աշխատանքի ընդունվելու կանանց կարողությունը. ապահովել ուսուցման և նոր հմտությունների ձեռքբերման հավասար հասանելիություն, որպեսզի չեզոքացվի սեռից բխող մասնագիտական խտրականությունը, և կանայք հնարավորություն ստանան օգտվել նոր տեխնոլոգիաներից.
 - աղքատության հաղթահարում՝ կանանց համար զբաղվածության հնարավորությունների թե՛ քանակական և թե՛ որակական չափումները հասցեագրելու միջոցով: Հատուկ ուշադրություն դարձնել կյանքի տարբեր

¹ Հայաստանի Հանրապետության օրենքը «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին», HO-77-N, 24.03.2005

² Կառավարության որոշում N 1823, 14.11.2002.

- փուլերում կանանց խոցելիության հարցին և պայքարել կանանց ու աղջիկների թրաֆիքինգի (մարդկանց առևտրի) դեմ,
 - Նորարար եղանակներով աջակցել սովետային տնտեսության մեջ զբաղված վարձու աշխատողներին և ինքնազբաղներին,
 - ղեկավարման ունակությունների զարգացման և ձեռներեցության ոլորտում աջակցել կանանց,
 - ճգնաժամերի նկատմամբ կանանց խոցելիությունը և ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց տարբեր կարիքները բավարարելու համար արձագանքման հատուկ եղանակների մշակման կարիքը:
3. Սոցիալական պաշտպանության առումով առաջնահերթություն տալ գենդերային հարցերին.
- Ընթացիկ սոցիալ-տնտեսական համատեքստում սոցիալական պաշտպանության առաջնային խնդիրն է աշխատանքի բնագավառում նվազեցնել անապովությունը. ապահովել աշխատանքի ապահով և արժանապատիվ պայմաններ, կանխել աղքատությունը և սոցիալական բացառումը, պահպանել եկամուտները և ապահովել խնամքի ու սոցիալական ծառայությունների համարժեք հասանելիություն բոլորի համար,
 - Նաև կարևոր է ապահովել, որպեսզի աշխատանքի պայմանները լինեն անվտանգ, առողջ և արժանապատիվ: Մասնագիտական անվտանգության և առողջության վերաբերյալ քաղաքականությունները պետք է ապահովեն բոլոր աշխատողների առողջության պահպանումը՝ միաժամանակ հաշվի առնելով աշխատողների յուրաքանչյուր խմբի, թե կանանց և թե տղամարդկանց, առանձնահատուկ կարիքները: Կանանց տեսանկյունից առանձնահատուկ հետաքրքրություն են ներկայացնում մայրության պաշտպանությունը, սեռական ոտնձգությունների և աշխատավայրում բռնության վերացումը, վտանգավոր արտադրություններում աշխատանքի պայմանների բարելավումը:
4. Սոցիալական երկխոսության առումով առաջնահերթություն տալ գենդերային հարցերին.
- սոցիալական երկխոսության և եռակողմ կառույցների (կառավարություններ, գործատուների կազմակերպություններ և արհեստակցական միություններ) օրակարգում բարձրացնել գենդերային հավասարության հարցերի տեսանելիությունը,
 - գենդերային հարցերը ներհյուսել աշխատանքի հարցերով նախարարությունների, կառավարական գործակալությունների, գործատուների կազմակերպությունների և արհեստակցական միությունների աշխատանքում,
 - սոցիալական գործընկերների կողմից սովետային հատվածին, փոքր ձեռնարկություններին և անապահով աշխատավորներին ուղղված ծրագրեր՝ ընդլայնելու նրանց ներկայացվածությունը: Գենդերային հավասարության խթանմանն ուղղված ծրագրերի շուրջ կազմել դաշինքներ կանանց համապատասխան կազմակերպությունների հետ,
 - ապահովել սեռային հավասարակշռություն սոցիալական գործընկերների անդամների և ղեկավարների շարքում և ներկայացուցչական գործառնությունների տեսակետից:
- Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային հավասարություն ապահովելու համար մենք առաջարկում ենք հետևյալը.
1. գենդերային վերլուծությունները հաշվի առնելով բարելավել օրենսդրությունը,
 2. գենդերային մոտեցումը ներառել կոլեկտիվ համաձայնագրերի և պայմանագրերի պատրաստման գործընթացում,
 3. բարձրացնել հանրային իրազեկության մակարդակը:

Գենդերային հարցերի կարևոր կողմերից մեկն աշխատուժի շուկայում գենդերային հավասարությունն է: Այն ներառում է մի շարք գործոններ, որոնք պետք է հաշվի առնել.

Աշխատանքի ընդունելու և աշխատանքից ազատելու պայմանները

- աշխատանքի ընդունելու և մասնագիտական զարգացման գործընթացներում կանանց և տղամարդկանց հավասարության ապահովման իրական երաշխիքների տրամադրում՝ հաշվի առնելով նրանց որակավորումն ու աշխատանքային փորձը,
- հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ընթացքում ապահովագրական պաշտպանության բարձր մակարդակի ապահովում,
- այնպիսի պայմանների ստեղծում, որոնք աշխատանքի ընդունման գործընթացում կօգնեն ընտանեկան պատասխանատվություն ստանձնած անձանց.
- աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ հսկողության ամրապնդում:

Աշխատաժամանակ

- աշխատաժամանակի՝ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի պահպանման նկատմամբ հսկողության իրականացում, ոչ լրիվ դրույքով աշխատանքի և արձակուրդների դիմաց պարբերական չվճարման արգելում.

Աշխատանքի վարձատրություն

- նվազագույն աշխատավարձի սահմանում նվազագույն կենսապահովման զամբյուղին հավասար կամ դրանից բարձր,
- յուրաքանչյուր աշխատավայրում պայմանների ստեղծում վարձատրության ավելացման համար,
- բյուջետային և մասնավոր հատվածներում միջին աշխատավարձերի հավասարեցման ընթացքի արագացում.

Աշխատանքի պայմաններ և անվտանգություն

- աշխատանքային անվտանգության և առողջության վերաբերյալ Հայաստանի օրենսդրության կիրարկման նկատմամբ հսկողության ամրապնդում՝ հաշվի առնելով հարցի գենդերային կողմը,
- Հայաստանի օրենսդրության համապատասխանեցում ԱՄԿ-ի կոնվենցիաներին և ԵՄ դիրեկտիվներին,
- բարելավել աշխատանքային անվտանգության հարցերով աշխատակազմի ուսուցման գործելակերպը՝ բարձրացնելով աշխատանքի տեսուչների որակավորումն ու դերը,
- ուսուցման բոլոր ձևերի համար հնարավորությունների ստեղծում, ինչը կբարձրացնի աշխատողների որակավորումը և կնպաստի լրացուցիչ կրթության իրավունքի իրացմանը,
- ստեղծել մեխանիզմներ՝ խրախուսելու գործատուներին, որպեսզի վերջիններս մշակեն աշխատակազմի վերապատրաստման և որակավորման բարձրացման համակարգեր,
- աշխատողների շարունակական մասնագիտական զարգացման համար համակարգերի ձևավորում.

Գենդերային հարցերի վերաբերյալ հանրային իրազեկության մակարդակի բարձրացում

- տարբեր ոլորտներում, տարածաշրջաններում և կազմակերպություններում աշխատող կանանց վիճակի հետազոտում և դրա վերաբերյալ տեղեկատվության տարածում,
- գենդերային հավասարության վերաբերյալ գիտելիքների տարածում,

- ընդլայնել ընտանիքում և հասարակության մեջ կանանց վիճակի վերաբերյալ օրենսդրության մասին տեղեկատվության տարածում:

Վերը նշվածը որոշակի գործողություններ են, որոնք կարող են ընդլայնել աշխատանքային միջավայրում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի գործելակերպը:

2.4. Սոցիալական երկխոսություն

Սոցիալական երկխոսության հիմնական նպատակը աշխատանքի ասպարեզում գործող հիմնական շահագրգիռ կողմերի միջև փոխհամաձայնության կայացումը և ժողովրդավարական մասնակցությունը խթանելն է: Սոցիալական երկխոսության հաջող կառույցներն ու գործընթացները կարևոր տնտեսական և սոցիալական հիմնախնդիրներ լուծելու, արդյունավետ կառավարում խթանելու, սոցիալական և արդյունաբերական խաղաղությունն ու կայունությունն առաջ մղելու և տնտեսական առաջընթացին նպաստելու ներուժ ունեն:

2.4.1. Ազգային օրենսդրություն

Սոցիալական երկխոսության ոլորտը հիմնականում կարգավորվում է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով, Աշխատանքի պետական տեսչության մասին օրենքով, այլ օրենքներով և իրավական ակտերով:

2.4.2. Կարգավորման առարկան

Աշխատանքային օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարեցման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքները, պարտականությունները և պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման պայմանները:

Աշխատանքային օրենսգիրքը նաև ամրագրում է հետևյալ սկզբունքները.

- գործատուների և աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու իրավունքի ապահովումը, ներառյալ՝ արհեստակցական և գործատուների միություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքը.
- կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը.
- կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտականությունների:

Աշխատանքային օրենսդրությունը նաև սահմանում է «սոցիալական գործընկերություն» հասկացությունը. այն աշխատողների (նրանց ներկայացուցիչների), գործատուների (նրանց ներկայացուցիչների), իսկ օրենսգրքով սահմանված դեպքերում՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության միջև փոխհարաբերությունների համակարգ է, որը կոչված է ապահովելու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում:

Սոցիալական գործընկերության՝ Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված հիմնական սկզբունքներն են.

1. կողմերի իրավահավասարությունը,
2. կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը,
3. կողմերի շահերը հաշվի առնելը և հարգալից վերաբերմունք դրսևորելը,
4. կողմերի և նրանց ներկայացուցիչների կողմից աշխատանքային օրենսդրության և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները պահպանելը,

5. կողմերի ներկայացուցիչների լիազորվածությունը,
6. քննարկման առաջարկվող՝ աշխատանքի վերաբերյալ հարցերի ընտրության ազատությունը,
7. պարտավորություններ ստանձնելու կամավորությունը,
8. ընդունվող պարտավորությունների իրատեսական լինելը,
9. կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման պարտադիր լինելը,
10. կոլեկտիվ պայմանագրի կատարման նկատմամբ հսկողությունն ու վերահսկողությունը,
11. կողմերի կամ նրանց ներկայացուցիչների մեղքով կոլեկտիվ պայմանագրի չկատարման համար պատասխանատվությունը:

Աշխատանքի պետական տեսչության մասին օրենքը կարգավորում է Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի նորմատիվ դրույթների կատարման պահանջների նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության կազմակերպումն ու իրականացումը և սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքի պետական տեսչության, աշխատանքի պետական տեսչի գործառույթները, իրավունքներն ու պարտականությունները: Աշխատանքի պետական տեսչության գործունեության հիմնական սկզբունքներից մեկն աշխատուժի պաշտպանության բնագավառում սոցիալական գործընկերությունն է: Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության իրականացման ընթացքում աշխատանքի պետական տեսչությունը համագործակցում է պետական կառավարման, տեղական ինքնակառավարման և այլ մարմինների ու հասարակական միավորումների հետ՝ փոխանակելով համապատասխան տեղեկատվություն: Տեսչությունը նաև աջակցում է գործատուներին, արհեստակցական միություններին և աշխատողներին՝ ստանալու աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման առավել արդյունավետ միջոցների և մեթոդների կիրառման մասին տեղեկատվություն:

2.4.3. Պատասխանատու մարմինները

Սոցիալական երկխոսության համար պատասխանատու մարմինը ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Աշխատանքի պետական տեսչությունն է: Աշխատանքի պետական տեսչության խնդիրները հետևյալն են.

- գործատուներին, արհեստակցական միություններին և աշխատողներին աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման առավել արդյունավետ միջոցների և մեթոդների կիրառման մասին տեղեկատվություն ստանալու գործում աջակցելը,
- աշխատանքի պայմանների, աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պահպանման ու պաշտպանության ապահովումը,
- աշխատանքային օրենսդրության խախտումների կանխարգելումը,
- աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ պետական վերահսկողության ապահովումը¹:

Ի հավելումն, տեսչությունը գործատուներին, դրանց միություններին, աշխատավորական կոլեկտիվների ներկայացուցիչների համար կազմակերպում է աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ

¹ Հայաստանի Հանրապետության օրենքը «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին», HO-77-N, 24.03.2005:

իրավական ակտերի կիրարկման ուղղությամբ սեմինարներ, գործատուներին տրամադրում է մեթոդական օգնություն աշխատանքի անվտանգության պաշտպանության գործում, օժանդակում է արհեստակցական միություններին աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման գործում՝ տալով համապատասխան տեղեկատվություն և խորհրդատվություն, կատարում է քաղաքացիների ընդունելություն, քննարկում է քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի խախտման մասին դիմումները, բողոքները և առաջարկները:

2.4.4. Օրենսդրական համապատասխանություն

Հայաստանի օրենսդրությունը սոցիալական երկխոսության բնագավառում չի համապատասխանում եվրոպական օրենսդրությանը, քանի որ այն սահմանվում է շատ ընդհանուր եզրույթներով (տերմիններով): Եվրոպական օրենսդրությունը, օրինակ, ամրագրում է գործատուի պարտավորությունը՝ աշխատողներին կամ նրանց ներկայացուցիչներին տեղեկացնել և խորհրդակցել նրանց հետ. մի հանգամանք, որը որևէ կերպ կարգավորված չէ հայաստանյան օրենսդրությամբ:

Հայաստանում բացակայում են օրենսդրությամբ նախատեսված մեխանիզմներ և պայմաններ, ըստ որոնց գործատուի և աշխատողի միջև աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ տեղեկատվության փոխանակման գործընթացում կընդգրկվեն հատուկ փորձագետներ և աշխատողների ներկայացուցիչներ: Հայաստանի օրենսդրությունը չի մասնավորեցնում այն պայմանները, ըստ որոնց կտրամադրվի տեղեկատվություն գործատուի, աշխատողի և նրանց ներկայացուցիչների միջև աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ, ինչն առնչվում է համագործակցության սկզբունքին, բացակայում է փոխադարձ իրավունքների և պարտավորությունների, ինչպես նաև վերոնշյալ գործընթացում ազոդ փոխադարձ շահերի դրույթը: Չնայած Հայաստանի օրենսդրությունը նախատեսում է սոցիալական գործընկերության հայեցակարգի գոյություն, բացակայում է տեղեկատվության տրամադրման ընթացակարգը:

2.4.5. Առաջարկություններ

Գործընկերությունը հարկ է հասկանալ ընդլայնված իմաստով. գործընկերություն քաղաքացիական հասարակությունը ներկայացնող կազմակերպությունների, տեղական իշխանությունների, սոցիալական գործընկերների, մասնավոր հատվածի հետ և գործընկերություն իրավասու անձանց հետ՝ խթանելու մասնակցությունը և այդ անձանց իրավագործումը:

Համոզված ենք, որ կայուն զարգացման համար անհրաժեշտ է իրականացնել հետևյալ գործողությունները.

1. պետք է լրամշակել Արհեստակցական միությունների մասին օրենքը՝ հաշվի առնելով ՀՀ Աշխատանքային նոր օրենսգիրքը և Գործատուների միությունների մասին օրենքի ընդունումը,
2. կառավարությունը պետք է ճանաչի ՀՀ-ների, արհմիությունների, գործատուների միությունների և քաղաքացիական հասարակության այլ դերակատարների դերը և աջակցի նրանց գործողություններին,
3. պետք է աջակցել և խրախուսել ՀՀ-ների, արհմիությունների, գործատուների միությունների և այլ դերակատարների գործունեությունը: Այնուամենայնիվ, նրանց դերը սոցիալական պաշտպանության գործակալությունների և ծառայությունների թերացումները փոխհատուցելը չէ,
4. սոցիալական պաշտպանության հասանելիությունն ապահովելուն ուղղված քաղաքականություն մշակելիս պետք է հաշվի առնվեն ՀՀ-ների, արհմիությունների, գործատուների միությունների և այլ դերակատարների փորձը և մասնավորապես «տագնապի ազդանշանի» նրանց գործառնությունը,

5. պետք է խթանել մի կողմից սոցիալական պաշտպանության գործակալությունների և ծառայությունների, մյուս կողմից՝ ՀԿ-ների և այլ դերակատարների միջև համագործակցությունը՝ այդպիսով խրախուսելով սոցիալական պաշտպանության համակարգի և կամավորական հատվածի միջև շփումները,
6. սոցիալական պաշտպանության համակարգի բարեփոխումների ընթացքում հնարավորինս պետք է խթանել բոլոր գործընկերների միջև խորհրդակցությունները,
7. սոցիալական պաշտպանության հասանելիության բարելավմանն ուղղված և աշխատանքի ու զբաղվածության ոլորտում ձեռնարկվող միջոցների կիրառման և դրանց գնահատման ընթացքում ՀԿ-ները, արհեստակցական միությունները, գործատուների միությունները և այլ դերակատարները պետք է ճանաչվեն որպես գործընկերներ:

Կառավարությունը պետք է ամուր հիմք տրամադրի և խրախուսի սոցիալական երկխոսության բոլոր ձևերը. տեղեկատվության տրամադրում, խորհրդակցություններ, եռակողմ կամ երկկողմ կառույցներ, որոնք ներգրավվում են կոլեկտիվ և այլ բանակցություններում և կապում համաձայնագրեր: Կոլեկտիվ բանակցությունները ոչ միայն սոցիալական երկխոսության անքակտելի և ամենատարածված ձևերից մեկն է, այլև այն կարող է դիտվել որպես համապետական մակարդակով եռակողմ հարաբերություններում ներգրավվելու՝ երկրում առկա կարողության օգտակար չափորոշիչ: Կողմերը կոլեկտիվ բանակցություններում կարող են ներգրավվել ձեռնարկության, ոլորտի, մարզային, համապետական և միջպետական մակարդակներով:

Կառավարությունը պետք է ամրապնդի սոցիալական երկխոսության համար նպաստավոր հետևյալ պայմանները.

- աշխատողների և գործատուների ուժեղ, անկախ կազմակերպություններ, որոնք օժտված են տեխնիկական կարողություններով և որոնց հասանելի է սոցիալական երկխոսությանը մասնակցելու համար անհրաժեշտ համապատասխան տեղեկատվությունը,
- քաղաքական կամք և պատրաստակամություն՝ բոլոր կողմերի անունից ներգրավվելու սոցիալական երկխոսության մեջ,
- միավորվելու ազատության և կոլեկտիվ բանակցությունների հիմնարար իրավունքների հարգում,
- համարժեք ինստիտուցիոնալ աջակցություն:

Ամփոփելով, հարկ է նշել. որպեսզի սոցիալական երկխոսությունն իրականանա, պետությունը չի կարող պասիվ դիրք գրավել նույնիսկ եթե այն չի հանդիսանում այդ գործընթացի ուղղակի մասնակից: Այն պատասխանատու է կայուն քաղաքական և քաղաքացիական մթնոլորտի ստեղծման համար, ինչը գործատուների և աշխատողների ինքնավար կազմակերպություններին ազատորեն, ճնշումների ենթարկվելու վախից զերծ գործելու հնարավորություն է տալիս: Նույնիսկ այն ժամանակ, երբ գերիշխող փոխհարաբերությունները պաշտոնապես կրում են երկկողմանի բնույթ, պետությունը պարտավոր է էական աջակցություն տրամադրել կողմերի գործողություններին՝ ապահովելով իրավական, ինստիտուցիոնալ և այլ կառույցների առկայությունը, որոնք կողմերին արդյունավետորեն գործելու հնարավորություն են տալիս:

3. Գլուխ III. Հեռանկարներ և գարգացման ուղղություններ հաշորդ երեք տարիների համար

Վերոնշյալ հարցերը լուծելու նպատակով մենք առաջարկում ենք աշխատանքի և սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ ազգային ռազմավարության կառուցվածքի նախագիծ առաջիկա երեք տարիների համար:

3.1. Մաս առաջին: Աշխատանքային քաղաքականություն

Աշխատանքի ոլորտի քաղաքականությունը պետք է իրականացվի Հայաստանի Հանրապետությամբ ամրագրված սոցիալական պետության և մարդու իրավունքների սկզբունքների համապատասխան և պետք է հիմնված լինի ազատ շուկայական տնտեսության և ներկա սոցիալ-տնտեսական պայմանների վրա:

Քաղաքականության նպատակն է ապահովել աշխատողների կյանքական և սոցիալական բարեկեցությունը և ստեղծել աշխատանքի բարելավված պայմաններ: Այս նպատակին հասնելու համար անհրաժեշտ է հետևյալը.

1. աշխատանքային հարաբերությունների համար ապահովել ժամանակակից օրենսդրական կառուցակարգ, դրա իրականացումն ու բարելավումը,
2. աշխատանքի շահադրժան համար ստեղծել սոցիալ-տնտեսական պայմաններ,
3. աշխատանքի արտադրողականության և արդյունավետության բարձրացման համար մշակել պետական ծրագրեր,
4. մշակել քաղաքականություն աշխատուժի ձևավորման և դրա շարունակականության ապահովման համար,
5. վերահսկել աշխատանքային օրենսդրության կիրարկումը և աշխատուժի պաշտպանությունը:

Այս նպատակներից յուրաքանչյուրի միջանկյալ խնդիրները մասնավորեցված են ստորև.

Աշխատանքային հարաբերությունների համար ժամանակակից օրենսդրական կառուցակարգի, դրա իրականացման ու բարելավման ապահովում

Ժամանակակից օրենսդրական կառուցակարգ ապահովելու համար կառավարությունը պետք է.

- սահմանի պարտադիր չափանիշներ, որոնք անհրաժեշտ են աշխատավայրում մարդու իրավունքների պաշտպանության համար,
- վերահսկի աշխատանքային օրենսդրությունը,
- սահմանի աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման հիմնական մեխանիզմները և ուղղությունները,
- բարելավի աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային օրենսդրության նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերը:

Աշխատանքի շահադրժան համար սոցիալ-տնտեսական պայմանների ստեղծում

Աշխատանքի շահագրգռությունը մեծացնելու համար կառավարությունը և գործատուները պետք է.

- ստեղծեն աշխատանքի նպաստավոր պայմաններ՝ դրանց համար ապահովելով օրենսդրական կառուցակարգ,
- կատարված աշխատանքի դիմաց ապահովեն համարժեք վճարում,
- վճարեն ըստ աշխատողի հմտությունների, գիտելիքի, փորձի, կատարված աշխատանքի որակի և բարդության տարբերակման դիմաց,
- ստեղծեն սոցիալական, բժշկական և գործազրկության ապահովագրական համակարգեր, ինչպես նաև առանձին, անկախ մասնագիտական հիվանդությունների և պատահարների դեպքում ապահովագրման համակարգեր.
- ապահովեն պայմաններ աշխատողների հանգստի և ժամանցի համար (ինչպես կառավարությունը, այնպես էլ մասնավոր հատվածը),
- ներմուծեն այնպիսի բարոյական արժեքներ, ինչպիսիք են աշխատասիրությունը, պատասխանատվությունը, արդարությունը, անկողմնակալությունը և համայնքի մաս լինելու զգացումը:

Վերոնշյալ միջոցառումները սոցիալական գործընկերության հիմքի վրա պետք է արտացոլվեն ճյուղային աշխատանքային պայմանագրերում:

Աշխատուժի արտադրողականության և աշխատանքի արդյունավետության բարձրագման համար պետական ծրագրերի մշակում

Այս նպատակին հասնելու համար քաղաքականությունը պետք է անդրադառնա երկու ուղղությունների.

1. ապահովել մասնավոր և պետական ներդրումներ կապիտալում և գիտահետազոտական աշխատանքներում,
2. ապահովել մասնավոր և պետական ներդրումներ մարդկային կապիտալում: Մարդկային կապիտալի զարգացման համար անհրաժեշտ է.
 - մշակել և կիրառել հետևյալ միջոցները՝ առողջապահական, կրթական, զբաղվածության և գործազրկության թեմաներով ուսուցման քաղաքականություններ,
 - հարակայուն տնտեսական զարգացմանը և միջազգային շուկաներում մրցունակության բարձրացմանը միտված արդյունավետ տնտեսական քաղաքականություն,
 - մարզային զարգացման քաղաքականություն,
 - աշխատուժի և տնտեսական զարգացման ծրագրերի միավորում,
 - աշխատուժի՝ տեղեկատվության արդյունավետ օգտագործման, կառավարման և կազմակերպական մշակույթի բարելավման վրա հիմնված ճկունության խրախուսում:

Աշխատուժի ձևավորման և որա շարունակականության ապահովման համար քաղաքականության մշակում.

Արդյունավետ աշխատուժի ձևավորման նպատակով աշխատուժի ներուժն ու պահանջարկը ծագող և ձևավորվող ոլորտներում պետք է որոշվի տնտեսական զարգացման ներուժի հիման վրա: Աշխատուժի ձևավորման և մարդկային ռեսուրսների ընդլայնման շարունակական գործընթացի ապահովման նպատակով կառավարությունը պետք է.

- սեզմենտավորել մարդկային ռեսուրսները՝ զբաղվածության, տնտեսական բնագավառի, կրթության, որակավորման, վարձատրության և աշխատավարձի, սոցիալական, ժողովրդագրական, մարզային գործոնների հիման վրա: Սրա արդյունքում պետք է ստեղծվի տվյալների շտեմարան, որը կներառի աշխատուժի ներուժի վերաբերյալ ողջ տեղեկատվությունը,
- մշակել և կիրառել միջոցներ՝ կապված բնակչության սոցիալական կարգավիճակի, միգրացիայի, աշխատանքային կողմնորոշման հետ. ուսուցման ծրագրեր տնտեսության անկում ապրող ճյուղերում զբաղված բարձր, միջին և ցածր որակավորում ունեցող աշխատողների համար:

Հսկողություն աշխատանքային օրենսդրության կիրարկման և աշխատուժի պաշտպանության նկատմամբ

Աշխատուժի պաշտպանության համար անհրաժեշտ է պարզաբանել պետական և մասնավոր հատվածներում առկա ընթացիկ հարցերն ու հիմնախնդիրները և դրանք օրենսդրորեն կարգավորել: Օրենքը պետք է կարգավորի հետևյալը.

- աշխատուժի պաշտպանության բնագավառում պետության, գործատուների, արհեստակցական միությունների և ՀԿ-ների համագործակցությունը,
- գործատուների և աշխատողների միջև հարաբերությունները՝ ուղղված աշխատանքային առողջ և անվտանգ պայմանների ստեղծմանը,
- աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային օրենսդրության դրույթներ պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, պետական կառույցների և ոչ պետական վերահսկողության (արհմիությունների և գործատուների կամ նրանց ներկայացուցիչների) կողմից կիրառվող կոլեկտիվ պայմանագրերի պահանջների բավարարելու նպատակով պետական հսկողությանը և վերահսկողությանը ցուցաբերվող աջակցությունը:

3.2. Մաս երկրորդ. Եկամուտների և վարձատրության վերաբերյալ քաղաքականություն

Եկամուտների և վարձատրության վերաբերյալ քաղաքականության շրջանակում պետք է հասնել հետևյալ նպատակներին.

1. աշխատողների կենսական կարիքների բավարարում վարձատրության միջոցով,
2. աշխատանքի արդյունքերի խրախուսում,
3. աշխատուժի պահանջարկի և առաջարկի կարգավորում,
4. վճարման չափի որոշման նոր եղանակների ապահովում,
5. ՀՆԱ-ի մեջ վարձատրության չափաբաժնի մեծացում:

Աշխատողների կենսական կարիքների բավարարում վարձատրության միջոցով

Այս նպատակին հասնելու համար կառավարությունը պետք է տնտեսական զարգացմանը զուգընթաց աստիճանաբար համահավասարեցնի նվազագույն աշխատավարձը և նվազագույն կենսապահովման զամբյուղը: Հայաստանի Հանրապետության համար նվազագույն կենսապահովման զամբյուղի սահմանումն ունի էական նշանակություն:

Աշխատանքի արդյունքերի խրախուսում

Աշխատանքի արդյունքների խրախուսման նպատակով կառավարությունը պետք է ապահովի հետևյալը.

- տարիֆավորման-որակավորման միասնական համակարգի ստեղծում, որը բաղկացած կլինի պետական հատվածի համար նախատեսված Տարիֆների միասնական ցանցից և մասնավոր հատվածի համար նախատեսված՝ տարիֆների շուրջ ճյուղային համաձայնագրերից, որոնք որպես առաջարկություն կընդգրկեն տարիֆների ճյուղային համակարգը,
- պարզևատրման այնպիսի համակարգի մշակում, որը հիմնված կլինի աշխատանքի կատարողականի վրա,
- կոլեկտիվ պարզևատրման համակարգի դերի աճ:

Աշխատուժի պահանջարկի և առաջարկի կարգավորում

Սոցիալական արդարության և շուկայում աշխատատեղերի հավասար հասանելիության ապահովման նպատակով կառավարությունը պետք է կարգավորի աշխատուժի առաջարկն ու պահանջարկը, այդ թվում հետևյալի միջոցով.

ա) աշխատուժի շուկայի կառույցների զարգացում, իմա՝ զբաղվածության մարզային կենտրոնների դերի ընդլայնում՝ գործազուրկներին ուսուցման ծրագրերի տրամադրման միջոցով (ակտիվ սոցիալական քաղաքականություն),

բ) աշխատուժի պահանջարկի ձևավորման քաղաքականություն.

1. մակրոտնտեսական կարգավորում.

- հարկային օրենսդրության հետագա բարելավում՝ ուղղված աշխատատեղերի ստեղծմանն ու փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացմանը,
- կայուն տնտեսական աճի ապահովում,
- տնտեսության մեջ ներդրումների աճը խրախուսով դրամավարկային և հարկաբյուջետային քաղաքականությունների արդյունավետ համադրություն,
- վճարովի հանրային աշխատանքների կազմակերպում, այդ ինստիտուտի հետագա զարգացում,

2. պետական կառավարման բարեփոխումների շարունակում՝ բարձրացնելու արտադրողականությունն ու արդյունավետությունը,

3. կազմակերպությունների անվճարունակության և սևանկության մասին օրենսդրության հետագա կատարելագործում կազմակերպությունների ֆինանսական վերականգնմանն օժանդակող մեխանիզմների շեշտադրման ուղղությամբ: Վարձատրության երաշխավորման հիմնադրամների հիմնում.

գ) աշխատուժի առաջարկի ձևավորման քաղաքականություն, որը պետք է իրականացվի հետևյալ ուղղություններով.

- ակտիվ սոցիալական քաղաքականություն,
- ինքնազբաղվածության զարգացում,
- աշխատաժամանակի կարգավորում, անօրինական արտաժամյա աշխատանքի արգելում,
- միգրացիայի կարգավորման քաղաքականություն,

4. սոցիալական գործընկերության կայացում: Սոցիալական գործընկերության հիման վրա վարձատրության կարգավորում ոչ մրցակցային շուկաներում (վարձատրության կարգավորման գործընթացում պետության, մասնավոր հատվածի և արհեստակցական միությունների ներկայացուցիչների մասնակցություն),

5. ստվերային տնտեսության հաղթահարումը՝ շեշտը դնելով տնտեսական և սոցիալական միջոցների:

Աշխատանքի վարձատրության չափի որոշման նոր եղանակների ապահովում

Այս նպատակին պետք է հասնել հետևյալի միջոցով.

1. աշխատուժին փոխհատուցում տալու սկզբունքների արդիականացում, ինչը կարտացոլի ազատ շուկայական հարաբերությունները, մարդու հիմնարար իրավունքները, ընթացիկ իրավիճակը և վճարման մակարդակի որոշումը.

2. սոցիալական գործընկերության վրա հիմնված ճյուղային աշխատանքային համաձայնագրեր, որոնք պետք է ներառեն հետևյալը.

- տարիֆավորման-որակավորման համաձայնագրեր,
- վարձատրության և պարգևավճարների համակարգ,
- ճյուղում ընդունված նվազագույն աշխատավարձ,

- վճարումների և տուգանքների ժամանակացույցը, տեղը և կարգը,
 - կանոնների խախտումների դեպքում պատասխանատվության սահմանում,
3. ճյուղային աշխատանքային համաձայնագրերի հիման վրա՝ կոլեկտիվ աշխատանքային բանակցությունների հնարավորություն, որոնք կկարգավորեն առանձին կազմակերպության մեջ աշխատանքային հարաբերությունները և վճարումների հետ կապված հարցերը:

4. Չբաղվածության ոլորտում Եվրամիության քաղաքականությունների ուղենիշերի չափորոշիչների համեմատությունը զբաղվածության և աշխատանքի ոլորտում Հայաստանի ազգային վիճակագրական չափանիշների հետ

Եվրոպական միությունում զբաղվածության վերաբերյալ քաղաքականությունների ուղենիշերը զբաղվածության և աշխատաշուկայի խնդիրների մի համախումբ է, որն անհրաժեշտ է տվյալ երկրում աշխատաշուկայի ձևափոխման խորացման, զբաղվածության համակարգի ադապտացման գործընթացը խրախուսելու համար, որպեսզի տվյալ երկիրն ի վիճակի լինի իրականացնելու Չբաղվածության եվրոպական ռազմավարությունը և պատրաստվելու Եվրոպական Միությանն անդամակցելուն¹: Այս ուղենիշերը խմբավորված են ութ կարգերում, որոնք ընդգրկում են զբաղվածության քաղաքականության չափման ընդամենը 64 չափորոշիչներ: Չափորոշիչները բաժանված են երկու խմբի՝ առանցքային և համատեքստային չափորոշիչներ:

Մենք վերլուծել ենք 41 առանցքային և 23 համատեքստային չափորոշիչներ և դրանք համեմատել ենք Հայաստանի համապատասխան վիճակագրական մեթոդոլիգական փաստաթղթերի, համաթվերի և չափորոշիչների հետ², որոնք հրապարակվել են Հայաստանի վիճակագրական տարեգրքերում և այլ հրատարակություններում: Համեմատության գործընթացի մեջ մենք ներառեցինք նաև ԱՄԿ-ի Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչները, քանի որ ԱՎԾ-ի պաշտոնյաները փորձագետներին տեղեկացրել էին, որ Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչները Հայաստանում գործնականում կիրառվում են որպես Հայաստանի միջազգային պարտավորությունների մի մաս, չնայած այն փաստին, որ գոյություն չունի պարտադիր ուժ ունեցող որևէ հայաստանյան իրավական ակտ, որը հաստատում է դրանք կամ պարտադիր է հռչակում դրանք կիրառումը Հայաստանի Հանրապետությունում: Փորձագետները եզրակացրեցին, որ ԱՄԿ-ի Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչների (ԱՇԱՉ) կիրառումը կարող է մաս կազմել Հայաստանի կողմից ԱՄԿ-ի հանդեպ պարտավորությունների կատարման՝ հիմնված աշխատանքի վիճակագրության մասին ԱՄԿ-ի թիվ 160 կոնվենցիայի և դրան համապատասխանող՝ ԱՄԿ-ի թիվ 170 հանձնարարականի վրա: Հայաստանն Ազգային ժողովի համապատասխան որոշմամբ³ վավերացրել է ԱՄԿ-ի թիվ 160 կոնվենցիան. այդ որոշմամբ հայտարարվում է, որ համաձայն կոնվենցիայի հոդված 16-ի առաջին և երկրորդ կետերի, Հայաստանը հնարավորության դեպքում պատասխանատվություն է ստանձնում միայն թիվ 7, 12 և 13 հոդվածների համար, որոնք վերաբերում են տնտեսապես ակտիվ բնակչության, զբաղվածության, գործազրկության և տեսանելի թերի զբաղվածության ընթացիկ վիճակագրությանը: Վիճակագրական տվյալները պետք է խմբավորվեն այնպես, որպեսզի ներկայացուցչական լինեն ամբողջ երկրի համար: Փորձագետները, մասնավորապես, ցան-

¹ Անդամ երկրների զբաղվածության քաղաքականությունների ուղենիշերի մասին ԽՈՐՀՐԴԻ ՈՐՈՇՈՒՄԸ (2005/600/EC)

² Այցելեք ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության պաշտոնական վեբկայք. www.armstat.am:

³ Ազգային ժողովի որոշում N-162-3, 13.12.2004

կանում են մատնանշել, որ Հայաստանը չի միացել կոնվենցիայի հետևյալ հոդվածներին.

Հոդված 8. Տնտեսապես ակտիվ բնակչության կառուցվածքի և բաշխվածության վերաբերյալ վիճակագրական տվյալները պետք է խմբավորվեն այնպես, որպեսզի ներկայացուցչական լինեն ամբողջ երկրի համար, ծառայեն մանրամասն վերլուծության համար և որպես ելակետային տվյալներ:

Հոդված 9. 1. Միջին եկամուտների և աշխատաժամանակի (փաստացի աշխատած ժամերը կամ վճարված ժամերը) վերաբերյալ ընթացիկ վիճակագրական տվյալները պետք է խմբավորվեն՝ ընդգրկելու աշխատողների բոլոր կարևոր կարգերը և տնտեսական գործունեության բոլոր կարևոր ճյուղերը, և խմբավորվեն այնպես, որպեսզի ներկայացուցչական լինեն ամբողջ երկրի համար: 2. Հարմարության դեպքում, վարձատրության՝ աշխատաժամանակով որոշվող դրույքաչափերի և աշխատանքի նորմալ տևողության վերաբերյալ վիճակագրական տվյալները պետք է խմբավորվեն՝ ընդգրկելու կարևոր զբաղմունքները կամ զբաղմունքների խմբերը տնտեսական գործունեության կարևոր ճյուղերում և խմբավորվեն այնպես, որպեսզի ներկայացուցչական լինեն ամբողջ երկրի համար:

Հոդված 10. Վարձատրության կառուցվածքի և բաշխվածության վերաբերյալ վիճակագրական տվյալները պետք է խմբավորվեն՝ ընդգրկելու տնտեսական գործունեության կարևոր ճյուղերում աշխատողներին:

Հոդված 11. Աշխատուժի վրա կատարվող ծախսերի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալները պետք է խմբավորվեն՝ ընդգրկելու տնտեսական գործունեության կարևոր ճյուղերը: Հնարավորության դեպքում այս տվյալները պետք է համապատասխանեն միանման մասշտաբի զբաղվածության և աշխատաժամանակի (փաստացի աշխատած ժամերը կամ վճարված ժամերը) վերաբերյալ տվյալներին:

Հոդված 14. 1. Մասնագիտական վնասվածքների վերաբերյալ վիճակագրական տվյալները պետք է խմբավորվեն այնպես, որպեսզի ներկայացուցչական լինեն ամբողջ երկրի համար և հնարավորության դեպքում ընդգրկեն տնտեսական գործունեության բոլոր ճյուղերը: 2. Հնարավորության դեպքում, մասնագիտական հիվանդությունների վերաբերյալ վիճակագրական տվյալները պետք է խմբավորվեն՝ ընդգրկելով տնտեսական գործունեության բոլոր ճյուղերը և խմբավորվեն այնպես, որպեսզի ներկայացուցչական լինեն ամբողջ երկրի համար:

Հոդված 15. Արդյունաբերական վեճերի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալները պետք է խմբավորվեն այնպես, որպեսզի ներկայացուցչական լինեն ամբողջ երկրի համար և հնարավորության դեպքում ընդգրկեն տնտեսական գործունեության բոլոր ճյուղերը:

Կատարած համեմատական վերլուծության արդյունքում մենք հայտնաբերել ենք, որ Չբաղվածության եվրոպական քաղաքականության չափորոշիչները հիմնականում չեն համապատասխանում զբաղվածության վերաբերյալ Հայաստանի վիճակագրական չափորոշիչներին: Անհրաժեշտ է, որպեսզի Հայաստանը եվրոպական ուղենիշերին համապատասխան բարելավի աշխատանքի և զբաղվածության սեփական վիճակագրական չափանիշները: Աշխատանքի և զբաղվածության վիճակագրական չափանիշների մեծամասնությունը սահմանված է որևէ ազգային իրավական ակտով: Ի լրումն, հետազոտությունը ցույց տվեց, որ Հայաստանում գործում են մոտ տասներեք եվրոպական չափանիշներ: Գործող չափանիշների մեծ մասն ներկայացնում են ԱՄԿ-ի Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչները (ԱՇԱՉ), սակայն դրանց կիրառման եվ հաշվարկման համար ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված չեն պարտադիր մեթոդոլոգիաներ կամ գործնական ուղեցույցներ: Այսպիսով, Հայաստանում գոյություն չունի որևէ իրավական ակտ, որը կսահմաներ կամ կհաստատեր մեթոդոլոգիաներ առկա չափորոշիչների մեծամասնության կիրառման կամ հաշվարկման համար: Ավելին, այս չափորոշիչները մեծամասամբ ներկայացված չեն հանրությանը՝ պաշտոնական վիճակագրական հրատարակությունների միջոցով :

Հենվելով նշված հետազոտության վրա, փորձագետներն առաջարկում են հետևյալը.

1. Հայաստանը պետք է գործող չափորոշիչների մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնի եվրոպական չափանիշներին: Այս չափորոշիչների սահմանումները, մեթոդոլոգիաները և կիրառումը պետք է ընդունվեն և պարտադիր իրավական ուժ ստանան ՀՀ օրենսդրությամբ :
2. Այն եվրոպական չափորոշիչները, որոնք իրենց հայաստանյան համարժեքը չունեն, պետք է ներառվեն աշխատանքի և զբաղվածության Հայաստանի վիճակագրական չափանիշների շարքում, ստանան պարտադիր իրավական ուժ և գործադրվեն պետական օրենսդրության միջոցով, որը պետք է համապատասխանի եվրոպական պահանջներին:
3. Հետազոտելով զբաղվածության եվրոպական քաղաքականության չափորոշիչները՝ հենվելով ԵՄ անդամ երկրների վիճակագրական համակարգերում դրանց կիրառման վրա, մենք առաջարկում ենք, որ Հայաստանն այս փուլում սահմանափակվի միայն Աղյուսակ 1-ում ներառված չափորոշիչների կիրառմամբ: (Առկա չափորոշիչները ևս ընդգրկված են: Տես նաև առաջնահերթությունների սյունակը Հավելված 1-ում):

Ի հավելումս, փորձագետները շեշտում են, որ այս ծրագրի հիմնական նպատակը ընդհանուր քաղաքականության վերլուծության վրա կենտրոնանալն էր: Այսպիսով, հաշվի առնելով աշխատանքի ծավալը և առկա ժամանակը, գործնականում անհնարին էր իրականացնել Հայաստանում զբաղվածության վիճակագրական չափորոշիչների ավելի խորը վերլուծություն: Այնուամենայնիվ, այս հետազոտության արդյունքները, եզրակացությունները և առաջարկությունները կարող են համապատասխան շահագրգիռ կողմերի համար այս ոլորտում ապագա աշխատանքի ամուր հիմք ծառայել:

Եզրակացություններ

Հայաստանն առաջընթաց է գրանցել սեփական տնտեսությունը վերակառուցելու և շուկայամետ ու սոցիալական ուղղվածությամբ տնտեսության մոտենալու առումով: Միաժամանակ հարկ է նշել, որ դեռևս անհրաժեշտ են բարեփոխումներ, որպեսզի աշխատաշուկաները գործեն արդյունավետորեն: Իսկ աշխատաշուկային վերաբերող և կարիքավոր խմբերի համար նպաստավոր ակտիվ ծրագրերն ունեն առանձնահատուկ կարևորություն: Տնտեսության կայունացմանն ուղղված մակրոտնտեսական քաղաքականությունը և տնտեսական ընդգրկուն բարեփոխումների ծրագիրը հաստատապես Էական նշանակություն ունեցան Հայաստանի մրցունակության և տնտեսական ու սոցիալական առաջընթացի համար հիմքեր ապահովելու տեսակետից: Այնուամենայնիվ, զբաղվածության քաղաքականությունը և աշխատաշուկայի բարեփոխումները նույնպես պետք է վճռորոշ դեր ունենան՝ մի քանի պատճառներով:

Շարունակվող գործազրկությունը կարևոր մակրոտնտեսական անհավասարակշռություն է և Հայաստանի նկատմամբ առկա մրցակցային ճնշումների ամենացայտուն վկայությունը: Ավելին, կարևոր է Չբաղվածության ուղենիշերը մոնիթորինգի ենթարկելու եվրոպական չափորոշիչների կիրառման միջոցով չափել երկարաժամկետ գործազրկության մակարդակը, գործազրկության տատանումներն ըստ մարզերի, գործազրկությունը երիտասարդության և կարիքավոր խմբերի շրջանում: Սա նաև կօգնի եվրախնտեզրման գործընթացին՝ թույլ տալով համեմատել զբաղվածության քաղաքականությունները և ներմուծել եվրոպական չափանիշներ:

Այս զեկույցն առանձնացնում է մի շարք առաջնահերթ ոլորտներ, որտեղ Հայաստանի աշխատաշուկան դեռևս բարելավման կարիք ունի, և որտեղ պետք է իրականացվի շարունակական մոնիթորինգ՝ Չբաղվածության եվրոպական քաղաքականության համատեքստում: Մասնավորապես.

- անդադար ջանքեր (հետազոտությունների, վերլուծությունների, տեղեկատվական համակարգերի և համապատասխան քաղաքական միջոցների նույնականացման առումով)՝ ուղղված աշխատաշուկայի աշխատանքն ավելի լավ հասկանալուն,
- կրթական բարեփոխումների ակտիվ իրականացում՝ մասնագիտական կրթությունը և պրոֆեսիոնալ վերապատրաստումը աշխատաշուկայի կարիքներին համապատասխանեցնելու հատուկ շեշտադրմամբ,
- շարունակական կրթության և վերապատրաստման ընդլայնում՝ կենսատև ուսում ապահովող հստակ ռազմավարության և օրենսդրական կառուցակարգի համատեքստում,
- սոցիալական գործընկերների միջև փոխհամաձայնության միջոցով աշխատուժի աճող արտադրողականությանը համահունչ կերպով վարձատրության՝ զբաղվածության տեսակետից նպաստավոր զարգացումների պահպանում,
- գործազրկության նպաստների վճարման առկա համակարգի զարգացում և նպաստ ստանալու իրավունք չունեցող գործազուրկներին տրամադրվող սոցիալական օժանդակության բարելավում,
- աշխատատեղերի որոնումը խրախուսող և դրան օժանդակող ակտիվ ռազմավարության իրագործում,
- աշխատաշուկային վերաբերող ակտիվ ծրագրերի ընդլայնում, որոնք ուղղված կլինեն աշխատաշուկայում ներգրավված կարիքավոր խմբերին և առավել մեծ նախապատվություն կտան վերապատրաստման ու մարդկային ռեսուրսների զարգացման միջոցներին, քան ժամանակավոր հանրային աշխատանքների տրամադրմանը:

33 օրենսդրության մեջ ամրագրման և կիրառման համար անհրաժեշտ եվրամիության զբաղվածության քաղաքականության չափորոշիչների ցանկը

Ուղենիշ թիվ 17.

Իրականացնել լիակատարար զբաղվածության հասնելուն, աշխատանքի որակը և արտադրողականությունը բարելավելուն, սոցիալական և տարածքային համախմբվածությունն ամրապնդելուն ուղղված քաղաքականություններ զբաղվածության ոլորտում

Զբաղվածության մակարդակ. 15-64, 15-24, 25-54, 55-64 և 20-64 տարիքային խմբերում զբաղված անձանց և նույն տարիքային խմբում բնակչության ընդհանուր քանակի համամասնությունը՝ տարբերակված ըստ սեռի:

Զբաղվածության աճ. Զբաղված անձանց ընդհանուր քանակի տարեկան փոփոխությունը: Տարբերակում ըստ սեռի:

Զբաղվածության համարժեք մակարդակ լրիվ դրույքով աշխատանքի դեպքում. Աշխատած ժամերի ընդհանուր քանակը՝ բաժանած լրիվ դրույքով աշխատած ժամերի տարեկան միջին թվին և հաշվարկված որպես համամասնություն՝ 15-64 տարիքային խմբերում բնակչության ընդհանուր քանակի նկատմամբ: Տարբերակում ըստ սեռի:

Իրական ՀՆԱ-ի աճ. ՀՆԱ-ի միջին տարեկան աճը:

Աշխատուժի առաջարկի աճ. Աշխատուժի առաջարկի տարեկան փոփոխությունը (ներառյալ՝ 15-64 տարեկան զբաղվածները և գործազուրկները): Տարբերակում ըստ սեռի:

Գործազրկության մակարդակ. Գործազուրկների ընդհանուր քանակը՝ որպես ակտիվ բնակչության ընդհանուր թվի մաս: Տարբերակում ըստ սեռի:

Ակտիվության մակարդակ. Զբաղվածների և

գործազուրկների բաժինը 15-64 տարիքային խմբերում ընդհանուր բնակչության մեջ: Տարբերակում ըստ սեռի:

Աշխատուժի արտադրողականության աճ.
Չբաղված բնակչության մեկ շնչին ընկնող և աշխատած մեկ ժամի հաշվարկով ՀՆԱ-ի աճը:

Ուղենիշ թիվ 18: Խրախուսել աշխատանքի նկատմամբ կենսափոփոխի մոտեցում

Երիտասարդ գործազուրկների համամասնությունը. Գործազուրկ երիտասարդների (15-24 տարեկան) բաժինը բնակչության ընդհանուր թվում նույն տարիքային խմբում: Տարբերակում ըստ սեռի:

Չբաղվածության սեռահեն անջրպետ. Կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության մակարդակների միջև տարբերությունը՝ արտահայտված տոկոսային կետերով՝ տարբեր տարիքային խմբերում (15-24, 25-54, 55-64): Կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության մակարդակների միջև տարբերությունը՝ արտահայտված տոկոսային կետերով՝ ըստ կրթության մակարդակի (թերի միջնակարգ, լրիվ միջնակարգ և բարձրագույն՝ ըստ ISCED-ի դասակարգման):

Գործազրկության սեռահեն անջրպետ. Կանանց և տղամարդկանց գործազրկության մակարդակների միջև տարբերությունը՝ արտահայտված տոկոսային կետերով:

Վարձատրության սեռահեն անջրպետ:
Տղամարդկանց և կանանց միջին համախառն մեկ ժամյա եկամուտների միջև տարբերությունը՝ որպես տղամարդու միջին համախառն մեկ ժամյա եկամուտների տոկոս (վճարվող աշխատողների դեպքում): Տարբերակում ըստ պետական և մասնավոր հատվածների:

Սեռահեն տարբերակում. 1. Չբաղվածության տարբերակում ըստ սեռի՝ հաշվարկված որպես կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության միջին հանրապետական համամասնությունը՝ կիրառված յուրաքանչյուր պաշտոնի նկատմամբ: Տարբերությունները գումարվում են և կազմում գենդերային անհավասարակշռության ընդհանուր ծավալը՝ ներկայացված որպես ընդհանուր զբաղվածության համամասնություն (ISCO դասակարգում): 2. Ըստ սեռի տարբերակում տնտեսության հատվածներում՝ հաշվարկված որպես կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության միջին հանրապետական համամասնությունը՝ կիրառված յուրաքանչյուր հատվածում: Տարբերությունները գումարվում են և կազմում գենդերային անհավասարակշռության ընդհանուր ծավալը՝ ներկայացված որպես ընդհանուր զբաղվածության համամասնություն (NACE դասակարգում):

Ծնող լինելու ազդեցությունն զբաղվածության

Ուղենիշ թիվ 19. Ապահովել ներառական աշխատաշուկա, բարձրացնել աշխատանքի գրավչության աստիճանը և ապահովել, որպեսզի աշխատանքի միջոցով հատուցվեն աշխատատեղ փնտրողները, ներառյալ՝ կարիքավոր մարդիկ և ոչ ակտիվ բնակչությունը

վրա. Որևէ երեխայի բացակայության պայմաններում և 0-6 տարեկան երեխայի առկայության դեպքում զբաղվածության մակարդակների տարբերությունը՝ տոկոսային կետերով և ըստ սեռերի (20-50 տարիքային խմբերում):

Երկարաժամկետ գործազրկության մակարդակ. Երկար ժամկետով (12 ամիս կամ ավելի) գործազուրկ ողջ բնակչության բաժինը ակտիվ բնակչության ընդհանուր թվում: Տարբերակում ըստ սեռի:

Աշխատուժի ռեզերվ. Աշխատելու ցանկություն ունեցող ոչ ակտիվ անձանց բաժինը 15-64 տարեկան ընդհանուր բնակչության մեջ՝ արտահայտված տոկոսով: Տարբերակումն ըստ հիմնական պատճառի և սեռի:

Աշխատող աղքատներ. Աշխատող աղքատների բաժինն աշխատող բնակչության մեջ՝ արտահայտված տոկոսով: «Աշխատող աղքատները» (ներառյալ աշխատանքային աղքատություն) սահմանվում է որպես այն անհատների բաժինը, ովքեր դասակարգվում են որպես «աշխատող» (կամ վարձատրվող աշխատանքում կամ ինքնազբաղ)՝ համաձայն գործունեության ամենահաճախ հանդիպող կարգավիճակի (այն կարգավիճակը, որն անհատը հայտարարագրում է, որ ունեցել է ավելի երկար ժամանակ, քան այն ամիսների ընդհանուր քանակը, որոնց ընթացքում գործունեության օրացույց-տեղեկագրում առկա է տեղեկատվություն որևէ կարգավիճակի վերաբերյալ) սահմանման և ում տնային տնտեսության համարժեք տնօրինվող եկամուտը միջին ազգային եկամտի մեդիանայի 60%-ից ցածր է:

Աղքատության (ցածր եկամուտների) ծուղակ. Աշխատուժի եկամտի հարկման սահմանային էֆեկտիվ դրույքաչափը, որը հաշվի է առնում աշխատուժի եկամտահարկի բարձրացման և ներաշխատանքային նպաստների դադարեցման՝ որպես մեկ ամբողջության համակցված ազդեցությունը, մեծացնում է աշխատանքի ջանքերը (աշխատաժամերի աճ կամ անցում ավելի լավ աշխատանքի): Սա հաշվարկվում է որպես անձնական եկամտահարկի փոփոխության և աշխատողի հատկացումների համամասնություն՝ ավելացրած նպաստների փոփոխությունը (պահումները)՝ բաժանած համախառն եկամուտների աճին և օգտագործելով եկամուտների «դիսկրետ» փոփոխությունները APW-ի 34-66%-ի միջակայքում: Տարբերակումն ըստ ընտանիքի տեսակների, մեկ վաստակող և երկու երեխաներ ունեցող զույգ, միայնակ ծնող երկու երեխաներով և չամուսնացած անձ:

Գործազրկության ծուղակ. Աշխատուժի եկամտի

հարկման սահմանային արդյունավետ դրույքա-
չափը, որը հաշվի է առնում աշխատուժի
եկամտահարկի բարձրացման և նպաստների
դադարեցման՝ որպես մեկ ամբողջության հա-
մակցված ազդեցությունը, չեզոքացնում է մեկ աշ-
խատատեղ: Հաշվարկվում է որպես համախառն
եկամտի փոփոխության համամասնություն
(աշխատանքով ստացված զուտ եկամտից հանած
աշխատանքից դուրս ստացված զուտ եկամուտը)¹
բաժանած համախառն եկամտի փոփոխությանը,
որն ստացել է չամուսնացած անձը, ով գործա-
զուրկի կարգավիճակից անցում է կատարել
զբաղվածի և վարձատրվում է APW-ի 67%-ի
չափով:

Ուղենիշ թիվ 20. Բարելավել
աշխատուժի համապատաս-
խանությունը աշխատա-
շուկայի կարիքներին

Արտաժամյա աշխատանք. Բոլոր աշխատողներից
այն աշխատողների քանակը (տոկոսով), ում
փաստացի աշխատած ժամաքանակն արտա-
ժամյա աշխատանքի պատճառով ավելին է, քան
սովորական աշխատաժամանակը: Տարբերակում
ըստ սեռի:

Ուղենիշ թիվ 21. Առաջ մղել
ճկունությունը՝ համատեղված
զբաղվածության ապահո-
վության հետ և նվազեցնել
աշխատաշուկայի հատվա-
ծականությունը՝ պատշաճ
ուշադրություն դարձնելով
սոցիալական գործընկերների
դերին

**Աշխատանքային կարգավիճակի փոփոխում ըստ
պայմանագրի տեսակի.** Անցումները գործազրկու-
թյունից զբաղվածության վիճակի և զբաղվա-
ծության վիճակում՝ ըստ պայմանագրի տեսակի՝ *n*
թվականից մինչև *n+1* թվական:

**Պայմանագրային և աշխատանքային կարգա-
վորման բազմազանություն.** Կես դրույքով և/կամ
սահմանված տևողությամբ պայմանագրեր ունե-
ցող աշխատողների ընդհանուր քանակին ավե-
լացրած ինքնազբաղների ընդհանուր թիվը՝ որ-
պես զբաղվածների տոկոս: Ոչ տիպային զբաղվա-
ծություն (կես դրույքով և/կամ սահմանված տևո-
ղությամբ պայմանագրեր) ունեցող աշխատող-
ները՝ որպես աշխատողների ընդհանուր թվի տո-
կոս: (Տարբերակում ըստ կես դրույքով աշխատող-
ների, սահմանված տևողությամբ պայմանագիր
ունեցողների, կես դրույքով աշխատողների և
սահմանված տևողությամբ պայմանագիր ունե-
ցողների:) Ինքնազբաղների ընդհանուր թիվը որ-
պես զբաղվածների տոկոս: Տարբերակում ըստ
սեռի:

Աշխատաժամանակ. 1. Աշխատած ժամերի միջին
շաբաթական քանակը, որը սովորաբար աշխա-
տում են մեկ շաբաթվա ընթացքում, որը սահման-
վում է որպես լրիվ դրույքով աշխատողների կող-
մից աշխատած ժամերի քանակի հանրագումարը՝
բաժանած լրիվ դրույքով աշխատողների
քանակին: Տարբերում ըստ սեռի: 2. Միջին
տարեկան արդյունավետ աշխատաժամանակի
միտումները՝ մեկ զբաղված անձի հաշվարկով:

Մասնագիտական պատահարների միտումներ.
Պատահարների հաճախականության փոփոխու-

թյունը, որը սահմանվում է որպես 100 000 զբաղվածների հաշվարկով աշխատավայրում տեղի ունեցած լուրջ պատահարների քանակ:

Չբաղվածություն նորաստեղծ ձեռնարկություններում.

Նորաստեղծ (*n* թվականին) և գոյատևող (հիմնված *n-3*, *n-2* և *n-1* թվականներին) ձեռնարկություններում զբաղված անձանց քանակը՝ համեմատած բոլոր գործող ձեռնարկություններում զբաղված անձանց ընդհանուր քանակի հետ:

Ուղենիշ թիվ 22. Ապահովել աշխատուժի արժեքի՝ զբաղվածության տեսակետից նպաստավոր զարգացումներ և վարձատրության որոշման մեխանիզմներ

Աշխատուժի միավորի իրական արժեք. Մեկ աշխատողի հաշվարկով փոխհատուցման ընդհանուր ծավալի աճը՝ ճշգրտված ըստ աշխատուժի արտադրողականության և ՀՆԱ դեֆլյատորի:

Աշխատուժի արտադրողականություն. Տարեկան արտադրության ընդհանուր ծավալը՝ բաժանած զբաղված բնակչության և աշխատած ժամերի քանակին (մեկ աշխատողի/մեկ աշխատած ժամի հաշվարկով ՀՆԱ-ն (արտահայտված PPS-ով)՝ EU-25-ին համապատասխան):

Չբաղված աշխատուժի նկատմամբ կիրառվող անուղղակի հարկի դրույքաչափ. Չբաղված աշխատուժի նկատմամբ կիրառվող բոլոր հարկերի (անձնական եկամտահարկ գումարած աշխատողների և գործատուների սոցիալական ապահովության վճարումները և աշխատավարձի հարկերը) համամասնությունը՝ բաժանած աշխատողների ստացած ընդհանուր փոխհատուցման և աշխատավարձի հարկերի գումարին:

Ցածր վարձատրվողների հարկում. Աշխատուժի արժեքի նկատմամբ կիրառվող հարկային սեպ. եկամտահարկի բաժինը՝ ավելացրած աշխատողի և գործատուի սոցիալական հատկացումները, ներառյալ աշխատավարձի հարկերը, հանած կանխիկ նպաստները և բաժանած APW-ի 67%-ը վաստակող չամուսնացած վաստակողի հաշվարկով աշխատուժի արժեքին:

Ուղենիշ թիվ 23. Ընդլայնել և բարելավել մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումները

Ներդրումներ մարդկային ռեսուրսներում.

Կրթության բնագավառում կատարվող պետական ծախսերը՝ որպես ՀՆԱ-ի տոկոս:

22 տարեկանների կրթական մակարդակ.

Առնվազն լրիվ միջնակարգ կրթություն (ISCED 3-րդ մակարդակ) ստացած 22 տարեկանների տոկոսը: 20-24 տարիքային խումբն ընտրվել է որպես ներկայացուցչական: Տարբերակում ըստ սեռի:

Դպրոցը վաղ հասակում լքողներ. 18-24 տարեկան այն անձանց տոկոսը, ովքեր ստացել են թերի միջնակարգ (ISCED 2-րդ մակարդակ) կամ ավելի ցածրակարգ կրթություն և չեն հաճախում որևէ

կրթական կամ վերապատրաստման հաստատություն: Տարբերակում ըստ սեռի:

Մասնակցություն կրթությանը և վերապատրաստմանը. Կրթությանը և վերապատրաստմանը մասնակցության (25-64) ընդհանուր ծավալ: Տարբերակում ըստ սեռի, աշխատանքային կարգավիճակի և կրթության մակարդակի:

Մասնակցություն շարունակական մասնագիտական կրթությանը. Շարունակական մասնագիտական կրթությանը (ՇՄԿ) մասնակցող աշխատողների բաժինը: Տարբերակում ըստ սեռի:

Չավելված 1

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
Մոնիտորինգի (դիտորդման) ենթակա չափորոշիչներ Ուղեկիշ 17						
Հասնել լրիվ զբաղվածության	17.1	Չբաղվածության մակարդակ. 15-64, 15-24, 25-54, 55-64 և 20-64 տարիքային խմբերում զբաղված անձանց և ևույն տարիքային խմբում բնակչության ընդհանուր քանակի համամասնությունը՝ տարբերակված ըստ սեռի:	Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչ (ԱՇԱՉ) 2. Չբաղվածություն-բնակչություն հարաբերակցություն Չբաղվածություն-բնակչություն հարաբերակցությունը սահմանվում է իբրև երկրի աշխատանքային տարիքի՝ զբաղված բնակչության համամասնություն:	Չափորոշիչն անկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչներում: Չկա հայաստանյան իրավական ակտ, որը մեթոդոլոգիա կսահմանի կամ կհաստատի այս չափորոշիչի համար, թեպետ այն հրատարակված է Ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից:	Հարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
	17.2	Չբաղվածության անձ. Չբաղված անձանց ընդհանուր քանակի տարեկան փոփոխությունը:		համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
	17.3	Չբաղվածության մակարդակի համարժեք լրիվ դրույթով աշխատանքի դեպքում. Աշխատած ժամերի քանակը՝ բաժանած լրիվ դրույթով աշխատած ժամերի տարեկան միջին թվին և հաշվարկված որպես համամասնություն՝ 15-64 տարիքային խմբերում բնակչության ընդհանուր քանակի նկատմամբ:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
	17.4	Իրական ՅՆԱ-ի անձ. ՅՆԱ-ի միջին տարեկան անձը:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և	1

¹ 0 - Եվրոպական չափորոշիչը հարկավոր չէ կիրառել Հայաստանում, 1 - Առկա է եվրոպական չափորոշիչ կամ հարկ է այն կենսագործել

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
					հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
	17.5	Աշխատուժի առաջարկի արձ. Աշխատուժի առաջարկի տարեկան փոփոխությունը (ներառյալ՝ 15-64 տարեկան զբաղվածները և գործազուրկները):	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
Նվազեցնել գործազրկությունը	17.6	Գործազրկության մակարդակ. Գործազուրկների ընդհանուր քանակը՝ որպես ակտիվ բնակչության ընդհանուր թվի մաս:	Գործազրկության գրանցված մակարդակը: Գործազրկության գրանցված մակարդակը չափվում է իբրև պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների թվի և տնտեսապես ակտիվ բնակչության հարաբերակցություն: ԱՇԱԶ 8. Գործազրկություն. Գործազրկության մակարդակը ցույց է տալիս աշխատանք չունեցող և ակտիվորեն աշխատանք փնտրող աշխատուժի համամասնությունը:	Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում: Դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ինչպես Ազգային վիճակագրական ծառայության վիճակագրական տարեգրում, այնպես էլ ԱՄԿ-ի ԱՇԱԶ-ում: Դրա հայաստանյան մեթոդոլոգիան չի համապատասխանում եվրոպականին: ԱՄԿ-ի մեթոդոլոգիան Հայաստանի համար իրավականորեն պարտադիր ուժ չունի:	Հարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
Կրճատել անզործությունը	17.7	Ակտիվության մակարդակ. Չբաղվածների և գործազուրկների բաժինը 15-64 տարիքային խմբերում ընդհանուր բնակչության թվում:	ԱՇԱԶ 1. Աշխատուժի մասնակցության մակարդակը. Աշխատուժի մասնակցության մակարդակը երկրի աշխատանքային տարիքի՝ աշխատանքային ներգրավված՝ աշխատող կամ աշխատանք փնտրող բնակչության համամասնությունը. Այն ցույց է տալիս աշխատանքի առկա առաջարկի հարաբերական ծավալը ապրանքների և ծառայությունների	Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչներում (ԱՇԱԶ): Չկա հայաստանյան իրավական ակտ, որն այս չափորոշիչի համար կսահմանի կամ կհաստատի մեթոդոլոգիա: Ի լրումն՝ Հայաստանում այն լայնորեն ներկայացված է հանրությանը հայերեն լեզվով վիճակագրական հրատարակությունների միջոցով:	Հարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
			արտադրության մեջ: Աշխատուժի տարբերակումն ըստ սեռի և տարիքային խմբերի տալիս է երկրում տնտեսապես ակտիվ բնակչության բաշխվածության պատկերը:		ուժ ունեցող:	
	17.8	Չբաղվածության մակարդակի անցումները. Անցումները զբաղվածության, գործազրկության և պասիվության միջև n թվականից n+1 թվական:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալս որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
Բարելավել աշխատանքի որակը		Տես Ուղենիշ 21				
Բարելավել աշխատանքի արտադրողականությունը	17.9	Աշխատուժի արտադրողականության աճ. Չբաղված բնակչության մեկ շնչին ընկնող և աշխատած մեկ ժամի հաշվարկով ՀՆԱ-ի աճը:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալս որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
Ամրապնդել տարածքային համախմբածությունը	17.10	Մարզային անհամամասնություններ (1) - տատանման գործակիցներ. Չբաղվածության (գործազրկության) ստանդարտ շեղում՝ բաժանած ազգային միջին ցուցանիշին (15-64 տարիքային խումբ).	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալս որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
	17.11	Մարզային անհամամասնություններ - թերարդյունավետ մարզեր: 1.Թերարդյունավետ մարզերի բաժինը զբաղվածության և գոր-	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և	0

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
		Ճագրկության առումով (ընդ որ մարզերի և աշխատանքային տարիքի բնակչության/աշխատուժի հետ համեմատության մեջ): 2. Թերադյունավետ մարզերի զբաղվածության/ գործազրկության միջին ցուցանիշի և զբաղվածության/ գործազրկության միջին ազգային ցուցանիշի միջև դիֆերենցիալը: Պետք է կիրառվեն հետևյալ շեմերը. զբաղվածության և գործազրկության միջին ազգային ցուցանիշի համապատասխանաբար 90% և 150%: (Պետք է ներառվի մեկ հավելյալ սյունակ, որը կպարունակի զբաղվածության և գործազրկության ազգային ցուցանիշները):			հայաստանյալ ուրևե իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
Ամրապնդել սոցիալական համախմբվածությունը		Տես ուղենիշեր 18 և 19				
Չափորոշիչներ Ուղենիշ 18-ի մոնիտորինգի համար						
Խրախուսել աշխատանքի նկատմամբ կենսափուլային մոտեցում	17.1	Չբաղվածության մակարդակ (15-64 տարիքային խումբ). 15-64, 15-24, 25-54, 55-64 և 20-64 տարիքային խմբերում զբաղված անձանց և նույն տարիքային խմբում բնակչության ընդհանուր քանակի համամասնությունը	Տես վերը			
Երիտասարդների համար զբաղվածության ուղի հարթել ու կրճատել գործազրկությունը երիտասարդների շրջանում	18.1	Երիտասարդ գործազուրկների համամասնությունը. Գործազուրկ երիտասարդների (15-24 տարեկան) բաժինը բնակչության ընդհանուր թվում նույն տարիքային միջակայքում	ԱՇԱՉ 9. Գործազրկություն երիտասարդների շրջանում. Երիտասարդների շրջանում գործազրկությունը քաղաքականության առումով կարևոր հարց է շատ երկրներում՝ անկախ վերջիններիս զարգացման աստիճանից: Այս չափորոշիչի համատեքստում «երիտասարդ»-ը սահմանվում է որպես 15-24 տարեկան	Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչներում (ԱՇԱՉ): Չկա հայաստանյալ իրավական ակտ, որն այս չափորոշիչի համար կսահմանի կամ կհաստատի մեթոդոլոգիա: Ի լրումն՝ Հայաստանում այն լայնորեն ներկայացված	Զարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին և, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալ ուրևե իրական ակտի	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային գեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
			անձ, մինչդեռ «չափահաս»-ը սահմանվում է որպես 25 տարեկան և ավելի: Չափորոշիչը երիտասարդների շրջանում գործազրկությունը սահմանում է հետևյալ կերպ. (ա) երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակը, (բ) երիտասարդների շրջանում և չափահասների շրջանում գործազրկության մակարդակների համամասնությունը, (գ) երիտասարդների բաժինը գործազրկության ընդհանուր ծավալի մեջ և (դ) գործազուրկ երիտասարդների և երիտասարդ բնակչության համամասնությունը:	չէ հանրությանը հայերեն լեզվով վիճակագրական հրատարակությունների միջոցով:	միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
Մեծացել կանանց մասնակցությունը	17.7	Ակտիվության մակարդակ. Չբաղվածների և գործազուրկների բաժինը 15-64 տարիքային խմբերում ընդհանուր բնակչության մեջ:	Տես վերը			
Կրճատել զբաղվածության սեռահենանցրպետը	18.2	Չբաղվածության սեռահենանցրպետ. Կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության մակարդակների միջև տարբերությունը՝ արտահայտված տոկոսային կետերով՝ ըստ տարիքային խմբերի (15-24, 25-54, 55-64) և կրթության մակարդակի (թերի միջնակարգ, լրիվ միջնակարգ և բարձրագույն):	ՍՇԱԶ 2. Չբաղվածություն-բնակչություն համամասնություն Չբաղվածություն-բնակչություն համամասնությունները հատուկ հետաքրքրություն են ներկայացնում, երբ տարբերակվում են ըստ սեռի, քանի որ կանանց և տղամարդկանց առումով համամասնությունները կարող են տեղեկություններ տրամադրել տվյալ երկրում աշխատաշուկայի գործունեության գենդերային տարբերությունների մասին: ՍՇԱ չափորոշիչ 14-ը (Կրթության ձեռքբերում և անգրագիտություն) արտահայտում է աշխատուժի և բնակչության գիտելիքների և	Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչներում (ՍՇԱԶ): Չկա իրադարձության ակտ, որն այս չափորոշիչի իրավաբանական կառուցվածքով կհաստատի մեթոդոլոգիա: Ի լրումն՝ Հայաստանում այն լայնորեն ներկայացված չէ հանրությանը հայերեն լեզվով վիճակագրական հրատարակությունների միջոցով:	Քարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշների և, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալ ուրևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
			հմտությունների մակարդակները և բաշխվածությունը: Այն ներառում է կրթության մակարդակներին վերաբերող երկու չափիչ, և մի երրորդ՝ չափելու չափահաս բնակչության շրջանում անգրագիտության մակարդակը: Այս չափորոշիչները վերաբերում են մաթոջ աշխատուժի մեջ թե կանանց և թե տղամարդկանց կողմից կրթության ձեռքբերմանը: Ինչ վերաբերում է գործազրկությանը՝ հաշվարկված ըստ ձեռքբերված կրթության (ԱՇԱԶ 11. Գործազրկություն ըստ ձեռքբերված կրթության),			
	18.3	Չբաղվածության սեռահեն անջրպետի մակարդակն ըստ լրիվ դրույթով զբաղվածության համարժեքի. Կանանց և տղամարդկանց շրջանում լրիվ դրույթին համարժեք զբաղվածության մակարդակների միջև տարբերությունը՝ հաշվարկված տոկոսային կետերով:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալ որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
Կրճատել գործազրկության սեռահեն անջրպետը	18.4	Գործազրկության սեռահեն անջրպետ. Կանանց և տղամարդկանց գործազրկության մակարդակների միջև տարբերությունը՝ արտահայտված տոկոսային կետերով:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալ որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
Կրճատել վարձատրության սեռահեն անջրպետը	18.5	Վարձատրության սեռահեն անջրպետ. Տղամարդկանց և կանանց միջին համախառն մեկժամյա եկամուտների միջև տարբերությունը՝ որպես տղամարդու միջին համախառն մեկժամյա եկամուտների տոկոս (վճարվող	ԱՇԱԶ 16. Մասնագիտական վարձատրության և վաստակի համաթվեր ԱՇԱԶ 16-ը վերաբերում է արդյունաբերության տարբեր ճյուղերում մասնագիտական վարձատրության (այսինքն, վարձատրության դրույթաչափերի	Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչներում (ԱՇԱԶ): Չկա հայաստանյալ իրավական ակտ, որն այս չափորոշիչի	Բարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
		աշխատողների դեպքում)	կամ վաստակի) փոփոխման միտումներին և դրանց միջև դիֆերենցիալներին: Արդյունաբերության որևէ ճյուղում կամ հատվածում միջին վարձատրության փոփոխությունները կարող են լինել ոչ միայն վարձատրության կամ վաստակի դրույքաչափերի մակարդակների փոփոխության, այլև զբաղվածության մասնագիտական կառուցվածքի և զբաղված կանանց և տղամարդկանց համամասնության փոփոխության արդյունք: Որոշակի մասնագիտությունների գծով վարձատրության դիտարկումը թույլ է տալիս խուսափել այն սահմանափակումների մի մասից, որոնք առնչվում են լայնորեն միջինացված ցուցանիշներ օգտագործելու հետ, որոնց դեպքում աշխատուժի կազմության և կառուցվածքի փոփոխությունները կարող են ազդեցություն ունենալ միջին վարձատրության գրանցված փոփոխությունների վրա:	համար կսահմանի կամ կհաստատի մեթոդոլոգիա: Ի լրումն՝ Հայաստանում այն լայնորեն ներկայացված չէ հանրությանը հայտնի լեզվով վիճակագրական հրատարակությունների միջոցով:	ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
	18.6	Վարձատրության սեռահեն անջրպետ (տարբերակում և ճշգրտում): 1. Վարձատրության սեռահեն անջրպետն ըստ տարիքային խմբի և ձեռքբերված կրթության (տղամարդկանց և կանանց միջին համախառն մեկժամյա եկամուտների միջև տարբերությունը՝ որպես տղամարդու միջին համախառն մեկժամյա եկամուտների տոկոս վճարվող աշխատողների կողմից 15 և ավելի ժամ աշխատելու դեպքում): 2. Վարձատրության սեռահեն անջրպետը՝ ճշգրտված ըստ տնտեսության տվյալ հատվածի, զբաղմունքի	ԱՇԱՀ 16. Մասնագիտական վարձատրության և վաստակի համաթվեր ԱՇԱՀ 16-ը վերաբերում է արդյունաբերության տարբեր ճյուղերում մասնագիտական վարձատրության (այսինքն, վարձատրության դրույքաչափերի կամ վաստակի) փոփոխման միտումներին և դրանց միջև դիֆերենցիալներին: Արդյունաբերության որևէ ճյուղում կամ հատվածում միջին վարձատրության փոփոխությունները կարող են լինել ոչ միայն վարձատրության կամ վաստակի դրույքաչափերի մակարդակների փոփոխության, այլև զբաղվածության	Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչներում (ԱՇԱՀ): Չկա հայաստանյան իրավական ակտ, որն այս չափորոշիչի համար կսահմանի կամ կհաստատի մեթոդոլոգիա: Ի լրումն՝ Հայաստանում այն լայնորեն ներկայացված չէ հանրությանը հայտնի լեզվով վիճակագրական հրատարակությունների միջոցով:	Հարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
		և տարիքի	մասնագիտական կառուցվածքի և զբաղված կանանց և տղամարդկանց համամասնության փոփոխության արդյունք: Որոշակի մասնագիտությունների գծով վարձատրության դիտարկումը թույլ է տալիս խուսափել այն սահմանափակումների մի մասից, որոնք առկա են լայնորեն միջինացված ցուցանիշներ օգտագործելու հետ, որոնց դեպքում աշխատուժի կազմության և կառուցվածքի փոփոխությունները կարող են ազդեցություն ունենալ միջին վարձատրության գրանցված փոփոխությունների վրա:			
	18.7	Սեռահեն տարանջատում. 1. Չբաղվածության տարանջատում ըստ սեռի՝ հաշվարկված որպես կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության միջին հանրապետական համամասնությունը՝ կիրառված յուրաքանչյուր պաշտոնի նկատմամբ: Տարբերությունները գումարվում են և կազմում գենդերային անհավասարակշռության ընդհանուր ծավալը՝ ներկայացված որպես ընդհանուր զբաղվածության համամասնություն: 2. Ըստ սեռի տարանջատում տնտեսության հատվածներում՝ հաշվարկված որպես կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության միջին հանրապետական համամասնությունը՝ կիրառված յուրաքանչյուր հատվածում: Տարբերությունները գումարվում են և կազմում գենդերային անհավասարակշռության ընդհանուր ծավալը՝ ներկայացված որպես ընդհանուր զբաղվածության համամասնություն:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալս որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
Աշխատանքի և անձ-	18.8	Չբաղվածության ազդեցությունը ծնող	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան	Չափորոշիչի սահմանումը,	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
Նական կյանքի բարելավված համատեղում		<i>Կինելու վրա.</i> Որևէ երեխայի բացակայության պայմաններում և 0-6 տարեկան երեխայի առկայության դեպքում զբաղվածության մակարդակների տարբերությունը՝ տոկոսային կետերով և ըստ սեռերի (20-50 տարիքային խմբում):		բացակայում է	Մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
Նևանքի հարմարությունների տրամադրում (երեխաների և այլ կախյալների համար)	18.9	Երեխաների և այլ կախյալների նկատմամբ խնամքի պակաս. Այն անձանց (15-64 տարիքային խումբ) բաժինը տվյալ տարիքային խմբի բնակչության ընդհանուր թվի հետ համեմատության մեջ, ովքեր կցանկանային աշխատել, սակայն աշխատանք չեն փնտրում կամ աշխատում են կես դրույքով՝ խնամքի պատշաճ հարմարությունների պակասի պատճառով: Տարբերակում ըստ երեխաների համար խնամքի ծառայությունների պակաս, չափահաս կախյալի համար խնամքի ծառայությունների պակաս (այսինքն, հիվանդ, հաշմանդամ, ծեր ազգականներ կամ ընկերներ), խնամքի ծառայությունների պակաս թե երեխաների և թե կախյալ չափահասների համար:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
Երեխաների խնամքի հարմարությունների տրամադրում	18.10	Երեխայի խնամք (1). Ազգային ռեսուրսներ Երեխաների խնամք (ընտանիքից տարբերվող այլ ֆորմալ եղանակներով (2)) մինչև 30 ժամ ամեն սովորական շաբաթ / 30 ժամ կամ ավելի սովորական շաբաթվա ընթացքում՝ որպես նույն տարիքային խմբում ընդգրկված բոլոր երեխաների համամասնություն:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
Նևանքի տրամադրում այլ կախյալներ	18.11	Կախյալ ծերերի խնամք. 75 տարեկանից բարձր տարիքի կախյալ ծեր	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
րի		տղամարդիկ և կանայք՝ որպես 75-ից բարձր տարիքի բոլոր կանանց և տղամարդկանց համամասնություն: Տարբերակում ըստ. բնակություն հատուկ մասնագիտացած կառույցներում, օգնության ցուցաբերում տներում (բայց ոչ ընտանիքի կողմից), ընտանիքի կողմից նկատվող:			նացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
Ծերակալու ընթացքում ակտիվ ապրելակերպի աջակցում: Զխրահունել թոշակի անցումը վաղ տարիքում	18.12	Աշխատուժից դուրս գալու միջին տարիք. Աշխատուժից դուրս գալու միջին տարիքը՝ հիմնված հավանականությունների տեսության մոդելի վրա, որը հաշվի է առնում որոշակի տարիքում ակտիվության տարեց-տարի փոփոխվող մակարդակները:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
Բարելավված (մասնագիտական) առողջություն		Տես Ուղենիշ 21		համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է		
Աշխատելու համարժեք խթաններ	18.13	Անցումներն ըստ վարձատրության մակարդակի. Գործազրկությունից զբաղվածություն և զբաղվածության ներսում անցումներն ըստ վարձատրության մակարդակի (համախառն ամսական վաստակ)՝ <i>n+1</i> թվական (4):	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
Չափորոշիչներ Ուղենիշ 19-ի մոնիտորինգի համար						
Աշխատաշուկայի ակտիվ և կանխարգելիչ չափիչներ	19.1	Երկարաժամկետ գործազրկության մակարդակ. Երկար ժամկետով (12 ամիս կամ ավելի) գործազուրկ ողջ բնակչության բաժինը ակտիվ բնակչության ընդհանուր թվում	ԱՇԱԶ 10. Երկարաժամկետ գործազրկություն Ներառված են երկարաժամկետ գործազրկության երկու առանձին չափիչները. (ա) մեկ տարի կամ ավելի տևողությամբ գործազուրկները որպես ամբողջ	Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչներում (ԱՇԱԶ): Չկա հայաստանյան իրավական ակտ, որն այս չափորոշիչի	Բարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային գեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
			աշխատուժի տոկոս, (բ)մեկ տարի կամ ավելի տևողությամբ գործազուրկները որպես գործազուրկների ընդհանուր քանակից տոկոս (երկարաժամկետ գործազրկության տարածվածությունը):	համար կսահմանի կամ կհաստատի մեթոդոլոգիա: Ի լրումն՝ Հայաստանում այն լայնորեն ներկայացված չէ հանրությանը հայերեն լեզվով վիճակագրական հրատարակությունների միջոցով:	պետք է ընդունվեն և հայաստանյալս որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
	19.2	Ներհոսք դեպի երկարաժամկետ գործազրկություն Այն երիտասարդ/չափահաս գործազուրկների բաժինը, ովքեր X ամսում դառնում են գործազուրկ և մնում են այդպիսին X+6/12 ամսում՝ առանց մեկ ամսից ավելի տևողությամբ որևէ ընդմիջման (28-31 օրացուցային օր):	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալս որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
	19.3	Կանխարգելիչ ծառայություններ. Այն երիտասարդ/չափահաս գործազուրկների բաժինը, ովքեր X ամսում դառնում են գործազուրկ, մնում են այդպիսին X+6/12 ամսում և այդ ընթացքում աշխատանք գտնելու հարցում չեն ստացել ինտենսիվ խորհրդատվություն և օժանդակություն: (LMP կարգ 1) [թիրախային արժեք 0% = լիարժեք համապատասխանություն] Մեթոդ. B*/A. Ի հավելումն, կամավորության սկզբունքով՝ B*/(B*+C*) A = X ամսում տեղի ունեցած ներհոսքը դեպի գործազրկություն, B* = Անձինք, ովքեր դեռևս գործազուրկ են X ամիս + 6/12 ամիս տևողությամբ և աշխատանք գտնելու հարցում չեն ստացել ինտենսիվ խորհրդատվություն և օժանդակություն, C* = Անձինք, ովքեր դեռևս գործազուրկ են X ամիս + 6/12 ամիս տևողությամբ և աշխատանք գտնելու	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալս որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային գեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
		հարցում ստացել են հետևենալի խորհրդատվություն և օժանդակություն:				
	19.4	<p>Նոր մեկնարկ (ա). Ազգային աղբյուրներ</p> <p>Այն երիտասարդ/չափահաս գործազուրկների բաժինը, ովքեր X ամսում դառնում են գործազուրկ, մնում են այդպիսին $X+6/12$ ամսում և այդ ընթացքում չեն ստանում նոր մեկնարկի առաջարկ՝ ուսուցման, վերապատրաստման, աշխատանքային փորձի, աշխատատեղի կամ զբաղվածունակության բարձրացման այլ միջոցի տեսքով: (Նոր մեկնարկ = աշխատատեղ կամ LMP կարգեր 2-7) [թիրախային արժեք 0% = լիարժեք համապատասխանություն]</p> <p>Մեթոդ. B/A: Ի հավելում, կամավորության սկզբունքով՝ $B/(B+C)$ $A = X$ ամսում տեղի ունեցած ներհոսքը դեպի գործազուրկություն, B^* = Անձինք, ովքեր դեռևս գործազուրկ են X ամսում + 6/12 ամիս տևողությամբ և չեն ստացել նոր մեկնարկի հնարավորություն, C^* = Անձինք, ովքեր դեռևս գործազուրկ են X ամսում + 6/12 ամիս տևողությամբ և ստացել են նոր մեկնարկի հնարավորություն, սակայն դեռևս գործազուրկ են:</p>	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալս ուրևտ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
	19.5	<p>Նոր մեկնարկ (բ). Այն երիտասարդ/չափահաս գործազուրկների բաժինը, ովքեր X ամսում դառնում են գործազուրկ, մնում են այդպիսին $X+6/12$ ամսում և այդ ընթացքում չեն ստանում նոր մեկնարկի առաջարկ՝ ուսուցման, վերապատրաստման, աշխատանքային փորձի, աշխատատեղի կամ զբաղվածունակության բարձրացման այլ միջոցի տեսքով: (Նոր մեկնարկ = աշխատատեղ կամ LMP կարգեր 2-7) [թիրախային արժեք 0% = լիարժեք համապատասխանություն]</p>	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալս ուրևտ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
		<p>տատեղի կամ զբաղվածունակության բարձրացման այլ միջոցի տեսքով: (Նոր մեկնարկ = աշխատատեղ կամ LMP կարգեր 1-7) [թիրախային արժեք 0% = լիարժեք համապատասխանություն]</p> <p>Մեթոդ. B/A: Ի հավելումն, կամավորության սկզբունքով՝ B/(B+C) A = X ամսում տեղի ունեցած ներհոսքը դեպի գործազրկություն, B* = Անձինք, ովքեր դեռևս գործազուրկ են X ամսում + 6/12 ամիս տևողությամբ և չեն ստացել նոր մեկնարկի հնարավորություն, C* = Անձինք, ովքեր դեռևս գործազուրկ են X ամսում + 6/12 ամիս տևողությամբ և ստացել են նոր մեկնարկի հնարավորություն, սակայն դեռևս գործազուրկ են:</p>			պարտադիր ուժ ունեցող:	
	19.6	<p>Անցումներ դեպի զբաղվածություն/ուսուցում. Գործազուրկ անձանց անցումը դեպի զբաղվածություն և ուսուցում n թվականից n+1 թվական:</p>	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալն ուրևե իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
	19.7	<p>Երկարաժամկետ գործազուրկների ակտիվացում. Որևե ակտիվ միջոցի (ուսուցում, վերապատրաստում, աշխատանքային փորձ կամ զբաղվածունակության բարձրացման այլ միջոց) կիրարկման գործընթացում երկարաժամկետ գործազուրկ գրանցված մասնակիցների թիվը՝ համեմատած երկարաժամկետ գործազուրկ մասնակիցների և գրանցված երկարաժամկետ գործա-</p>	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալն ուրևե իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
		զուրկների ընդհանուր քանակի հետ (միջին տարեկան ցուցանիշներ):				
	19.8	Ակտիվ միջոցների կիրարկման գործընթացի մասնակիցների հաշվառում. Ազգային ռեսուրսներ 1. LMP-ի մասնակիցների՝ դեպի զբաղվածություն ներհուսքի աստիճանը (3 կամ 6 ամիս տվյալ միջոցի կիրարկման ընթացքում մասնակցելուց հետո). 2. LMP-ի մասնակիցների՝ գործազրկության վիճակ վերադարձի մակարդակը (տվյալ միջոցի կիրարկումից 3 կամ 6 ամիս անց):	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
	19.9	LMP ծախսեր. Ակտիվ/պասիվ LMP ծախսերը որպես ՀՆԱ-ի տոկոս: Կօգտագործվեն գործազրկության աստիճանին վերաբերող հնարավոր չափումներ:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
	19.10	Աշխատուժի ռեզերվ. Աշխատելու ցանկություն ունեցող պասիվ անձանց բաժինը 15-64 տարեկան ընդհանուր բնակչության մեջ՝ արտահայտված տոկոսով:	ԱՇԱՉ 13. Պասիվության մակարդակ Պասիվության մակարդակը սահմանվում է որպես բնակչության այն մասը, ովքեր չեն աշխատում և աշխատանք չեն փնտրում (այսինքն, աշխատուժից դուրս են մնում)՝ արտահայտված տոկոսով:	Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչներում (ԱՇԱՉ): Չկա հայաստանյան իրավական ակտ, որն այս չափորոշիչի համար կհաստատի մեթոդոլոգիա: Ի լրումն՝ Հայաստանում այն լայնորեն ներկայացված չէ հանրությանը հայերեն լեզվով վիճակագրական հրատարակությունների միջոցով:	Զարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշների և, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
Աջակցություն աշխատաշուկայից	19.11	Գործազրկության մակարդակի անջրպետներն ամենախոցելի մարդկանց համար.	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
դուրս մղված և ամենահեռու գտնվողների ներառմանը		Բնակչության ամենախոցելի խմբերի (համաձայն ազգային սահմանումների) շրջանում գործազրկության մակարդակների և գործազրկության ընդհանուր մակարդակի տարբերությունը՝ արտահայտված տոկոսային կետերով:			Ասցումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյայն և որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
	19.12	ԵՄ-ի քաղաքացի չհանդիսացողների և հանդիսացողների գործազրկության մակարդակների միջև անջրպետ. Եվրամիության ազգություններին պատկանողների և չպատկանողների շրջանում գործազրկության մակարդակների միջև անջրպետը:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյայն և որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
	19.13	Աշխատաշուկայի անջրպետներն ամենախոցելի խմբերի համար. Աշխատաշուկայում առկա անջրպետները (ինչպիսիք են զբաղվածության, գործազրկության և պասիվության անջրպետները) բնակչության ամենախոցելի խմբերի (ինչպիսիք են հաշմանդամները, ազգային փոքրամասնությունները, ներգաղթած մարդիկ, հմտությունների ցածր մակարդակ ունեցողները, միայնակ ծնողները, և այլն) համար (համաձայն ազգային սահմանումների):	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյայն և որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
Ապաստել արքատության հաղթահարումը	19.14	Աշխատող աղքատներ. Աշխատող աղքատների բաժինն աշխատող բնակչության մեջ՝ արտահայտված տոկոսով: «Աշխատող աղքատները» (ներաշխատանքային աղքատություն) սահմանվում է որպես այն անհատների բաժինը, ովքեր դասակարգվում են որպես «աշխատող» (կամ վարձատրվող աշխատանքում կամ ինքնազբաղ)՝ համաձայն գործունեության ամենահաճախ	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյայն և որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
		հանդիպող կարգավիճակի (այն կարգավիճակը, որն անհատը հայտարարագրում է, որ ունեցել է ավելի երկար ժամանակ, քան այն ամիսների ընդհանուր քանակը, որոնց ընթացքում գործունեության օրացույց- տեղեկագրում առկա է տեղեկատվություն որևէ կարգավիճակի վերաբերյալ) սահմանման և ում տնային տնտեսության համարժեք տնօրինվող եկամուտը միջին ազգային եկամտի մեդիանայի 60%-ից ցածր է:				
Հարկերի և նպաստների համակարգերից, սահմանային արդյուվե տությամբ բարձր հարկերի մակարդակների զգալի նվազեցումից բխող խթանների և խանգարող հանգամանքների ուսումնասիրություն՝ հատկապես ցածր եկամուտներ ունեցողների համար	19.15	Աղքատության (ցածր եկամուտների) ծուղակ. Աշխատուժի եկամտի հարկման սահմանային էֆեկտիվ դրույքաչափը, որը հաշվի է առնում աշխատուժի եկամտահարկի բարձրացման և ներաշխատանքային նպաստների դադարեցման՝ որպես մեկ ամբողջության համակցված ազդեցությունը, մեծացնում է աշխատանքի ջանքերը (աշխատաժամերի աճ կամ անցում ավելի լավ աշխատանքի): Սա հաշվարկվում է որպես անձնական եկամտահարկի փոփոխության և աշխատողի հատկացումների համամասնություն՝ ավելացրած նպաստների փոփոխությունը (պահումները)՝ բաժանած համախառն եկամուտների աճին և օգտագործելով եկամուտների «դիսկրետ» փոփոխությունները APW-ի 34-66%-ի միջակայքում: Տարբերակում ըստ ընտանիքի տեսակների. մեկ վաստակող և երկու երեխաներ ունեցող զույգ, միայնակ ծնող երկու երեխաներով և չամուսնացած անձ:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան և որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
	19.16	Գործազրկության ծուղակ. Աշխատուժի եկամտի հարկման սահմանային արդյունավետ դրույքաչափը, որը հաշվի է առնում աշ-	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ըն-	1

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
		<p>Խստուժի եկամտահարկի բարձրացման և նպաստների դադարեցման՝ որպես մեկ ամբողջության համակցված ազդեցությունը, չեզոքացնում է մեկ աշխատատեղ: Հաշվարկվում է որպես համախառն եկամտի փոփոխության համամասնություն (աշխատանքով ստացված զուտ եկամտից հևանա աշխատանքից դուրս ստացված զուտ եկամուտը)՝ բաժանած համախառն եկամտի փոփոխությանը, որն ստացել է չամուսնացած անձը, ով գործազուրկի կարգավիճակից անցում է կատարել զբաղվածի և վարձատրվում է APW-ի 67%-ի չափով:</p>			<p>դունվեն և հայաստանյա ն որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:</p>	
<p>Ծառայությունների հատվածում աշխատատեղերի նոր աղբյուրների ստեղծում</p>	19.17	<p>Ծառայությունների բնագավառում զբաղվածության մակարդակ. Ծառայությունների հատվածում (որպես հիմնական աշխատատեղ) զբաղված 15-64 տարեկան անձանց թվանակը՝ որպես միևնույն տարիքային խմբի բնակչության տոկոս:</p>	<p>ԱՇԱԶ 4. Զբաղվածությունը ըստ տնտեսության հատվածի Այս չափորոշիչը զբաղվածությունը դասակարգում է երեք կայն հատվածների. գյուղատնտեսություն, արդյունաբերություն և ծառայություններ: Այն ցույց է տալիս յուրաքանչյուր հատվածում զբաղվածության մակարդակը՝ որպես զբաղվածության ընդհանուր մակարդակի տոկոս:</p>	<p>Զափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄՆ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչներում (ԱՇԱԶ): Չկա հայաստանյան իրավական ակտ, որն այս չափորոշիչի համար կսահմանի կամ կհաստատի մեթոդոլոգիա: Ի յուրմե՝ Հայաստանում այն լայնորեն ներկայացված չէ՝ հանրությանը հայերեն լեզվով վիճակագրական հրատարակությունների միջոցով:</p>	<p>Հարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:</p>	0
<p>Զափորոշիչներ Ուղենիշ 20-ի մոնիտորինգի համար</p>						
<p>Ապահովել զբաղվածության հնարավորությունների թափանցիկություն</p>	20.1	<p>Թափուր աշխատատեղերի թափանցիկություն. Թափուր աշխատատեղերի բաժինը, որ գովազդվել են անդամ երկրների հանրային զբաղվածության գործակալությունների միջոցով, որոնք համահավասար պայմաններով հասանելի են ԵՄ-ում աշխատանք փնտրողների համար:</p>	<p>համապատասխան չափորոշիչ չկա</p>	<p>համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է</p>	<p>Զափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:</p>	0

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
Աշխատաշուկայի հնարավորությունների անբավարարության և պակասությունների կանխատեսում	20.2	Թափուր աշխատատեղերը մեկ գործազուրկի հաշվարկով. Առկա թափուր աշխատատեղերի ընդհանուր ծավալի և գործազուրկների ընդհանուր քանակի հարաբերակցության միտում անդամ երկրում (թ/գ հարաբերակցություն)	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
	20.3	Արտաժամյա աշխատանք. Բոլոր աշխատողների թվում այն աշխատողների քանակը, ում փաստացի աշխատած ժամաքանակն արտաժամյա աշխատանքի պատճառով ավելին է, քան սովորական աշխատածամանակը՝ որպես բոլոր աշխատողների տոկոս:	ԱՇԱԶ 6. Աշխատաժամանակ ԱՇԱԶ 6-ում ներառված են աշխատաժամանակին առնչվող երկու չափումներ՝ տալու համար այն ժամանակի ընդհանուր պատկերը, որ աշխատողը նվիրում է աշխատանքային գործունեությանն աշխարհով մեկ: Առաջին չափումը վերաբերում է շաբաթվա ընթացքում աշխատողի աշխատած ժամերի քանակին: Աշխատողների քանակը ներկայացվում է ըստ ժամաքանակի հետևյալ միջակայքերի. շաբաթը 20 ժամից պակաս աշխատանք, շաբաթը 34 ժամից պակաս աշխատանք, 20-ից 29 ժամ, 30-ից 39 ժամ, 40 ժամ և ավելի, 50 ժամ և ավելի՝ այն դեպքերում, երբ նման քանակ առկա է: Երկրորդ չափումն աշխատած ժամերի միջին տարեկան քանակն է մեկ անձի իաշվարկով:	ԱՇԱԶ 6. Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առաջնային չափորոշիչներում (ԱՇԱԶ): Չկա հայաստանյան իրավական ակտ, որն այս չափորոշիչի համար կսահմանի կամ կհաստատի մեթոդոլոգիա: Ի լրումն՝ Հայաստանում այն լայնորեն ներկայացված է իսկառնությանը հայերեն լեզվով վիճակագրական հրատարակությունների միջոցով:	Հարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
Չափորոշիչներ Ուղենիշ 21-ի մոնիտորինգի համար						
Չբաղվածության առնչվող օրենսդրության համապատասխանեցում՝ անհրաժեշտության դեպքում պայմանագրային և աշ-	21.1	Աշխատանքային կարգավիճակի փոփոխում ըստ պայմանագրի տեսակի. Անցումները գործազուրկությունից զբաղվածության վիճակի և զբաղվածության վիճակում՝ ըստ պայմանագրի տեսակի՝ <i>n</i> թվականից մինչև <i>n+1</i> թվական: (1)	ԱՇԱԶ 3. Կարգավիճակը զբաղվածության պայմաններում Չբաղվածությունն ըստ կարգավիճակի դասակարգելու մեթոդը իիմված է 1993 թվականի Չբաղվածության պայմաններում ըստ կարգավիճակի դասակարգման (ICSE) վրա,	Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առաջնային չափորոշիչներում (ԱՇԱԶ): Չկա հայաստանյան իրավական ակտ, որն այս չափորոշիչի համար կսահմանի կամ	Հարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
Խառնժամանակի կարգավորման տարբեր եղանակների վերահայմամբ			որը դասակարգում է տվյալ պահին անձանց կողմից զբաղեցրած աշխատատեղերը՝ այլ կազմակերպությունների կամ անձանց հետ տվյալ անձի ունեցած հստակ կամ ենթադրվող զբաղվածության պայմանագրի տեսակի առումով: Կարգավիճակի նման դասակարգումներն արտացոլում են տնտեսական միսկի աստիճանը, որի մի տարրը անձի և աշխատատեղի միջև գոյություն ունեցող փոխկապվածության ուժն է, ինչպես նաև հաստատությունների և այլ աշխատողների նկատմամբ տվյալ անձի ունեցած կամ ապագայում ունենալիք իշխանության տեսակը:	կհաստատի մեթոդոլոգիա: Ի լրումն՝ Հայաստանում այն լայնորեն ներկայացված է հանրությանը տեղական վիճակագրական իրատարակությունների միջոցով:	ընդունվել և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվել իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
	21.2	Պայմանագրային և աշխատանքային կարգավորման բազմազանություն. Կես դրույքով և/կամ սահմանված տևողությամբ պայմանագրերի ունեցող աշխատողների ընդհանուր քանակին ավելացրած ինքնազբաղների ընդհանուր թիվը՝ որպես զբաղվածների տոկոս: Ոչ տիպային զբաղվածություն (կես դրույքով և/կամ սահմանված տևողությամբ պայմանագրեր) ունեցող աշխատողները՝ որպես աշխատողների ընդհանուր թվի տոկոս: (Տարբերակում ըստ կես դրույքով աշխատողների, սահմանված տևողությամբ պայմանագիր ունեցողների, կես դրույքով աշխատողների և սահմանված տևողությամբ պայմանագիր ունեցողների:) Ինքնազբաղների ընդհանուր թիվը որպես զբաղվածների տոկոս:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվել և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվել իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
	21.3	Աշխատաժամանակ. 1. Աշխատած ժամերի միջին շաբաթական քանակը, որը սովորաբար աշխատում են մեկ	ԱՇՆԶ 6. Աշխատաժամեր Աշխատած ժամերի քանակն ազդում է աշխատողների առողջության	Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առանց-	Բարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշների	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
		<p>շաբաթվա ընթացքում, որը սահմանվում է որպես լրիվ դրույքով աշխատողների կողմից աշխատած ժամերի քանակի հանրագումարը՝ բաժանած լրիվ դրույքով աշխատողների քանակին:</p> <p>2. Միջին տարեկան արդյունավետ աշխատածամանակի միտումները՝ մեկ զբաղված անձի հաշվարկով:</p>	<p>և բարեկեցության, ինչպես նաև արտադրողականության և հաստատություններում աշխատուժի արժեքի մակարդակների վրա: Բետևաբար, աշխատողների տարբեր խմբերի և առանձին աշխատողների համար աշխատած ժամերի մակարդակն ու դրա միտումները չափելը կարևոր է, երբ դիտորդվում են աշխատանքի և կյանքի պայմանները, ինչպես նաև երբ կատարվում են տևտեսական զարգացումների վերլուծություններ: Աշխատածամանակին վերաբերող երկու չափումները ներառված են ԱՇԱԶ 6-ում՝ տալու համար այն ժամանակի ընդհանուր պատկերը, որ աշխատանքային գործունեությանը նվիրում է աշխատողն աշխարհով մեկ: Առաջին չափումը վերաբերում է շաբաթվա ընթացքում աշխատողի աշխատած ժամերի քանակին: Աշխատողների քանակը ներկայացվում է ըստ ժամաքանակի հետևյալ միջակայքերի. շաբաթը 20 ժամից պակաս աշխատանք, շաբաթը 34 ժամից պակաս աշխատանք, 20-ից 29 ժամ, 30-ից 39 ժամ, 40 ժամ և ավելի, 50 ժամ և ավելի՝ այն դեպքերում, երբ նման քանակ առկա է: Երկրորդ չափումն աշխատած ժամերի միջին տարեկան քանակն է մեկ անձի հաշվարկով:</p>	<p>քային չափորոշիչներում (ԱՇԱԶ): Չկա իայաստանյան իրավական ակտ, որն այս չափորոշիչի համար կսահմանի կամ կհաստատի մեթոդը: Ի լրումն՝ այն լայնորեն ներկայացված է հանրությանը հայտերեն լեզվով վիճակագրական հրատարակությունների միջոցով:</p>	<p>և, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդողոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և իրականացան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:</p>	
	20.3	<p>Արտածամյա աշխատանք. Այն աշխատողների քանակը, ում փաստացի աշխատած ժամաքանակն արտածամյա աշխատանքի պատճառով ավելին է, քան սովորական աշխատածամանակը՝ որպես բոլոր աշխատողների քանակի տոկոս:</p>	Տես վերը			1
Չհայտարարագրված	21.4	Չհայտարարագրված աշխատանք	ԱՇԱԶ 7. Չբաղվածություն	Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն	Բարկ է մեթոդողիան հա-	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
ված աշխատանքի հարցի հասցեագրում		Ազգային տնտեսության մեջ չհայտարարագրված աշխատանքի ծավալը (օրինակ, որպես ՀՆԱ-ի կամ գործազուրկ անձանց քանակի մի մաս)	ստվերային տնտեսության մեջ Ստվերային տնտեսության մեջ զբաղվածությունը վերաբերում է այն անձանց քանակի գնահատականին, ովքեր զբաղված են ստվերային տնտեսության մեջ՝ ի համեմատություն զբաղված անձանց ընդհանուր քանակի:	դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչներում (ԱՇԱԶ): Չկա հայաստանյան իրավական ակտ, որն այս չափորոշիչի համար կսահմանի կամ կհաստատի մեթոդոլոգիա: Ի լրումն՝ այն լայնորեն ներկայացված չէ հանրությանը հայերեն լեզվով վիճակագրական հրատարակությունների միջոցով:	մապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
Աշխատանքի կազմակերպման նորարարական և հարմարվողական ձևերի և աշխատանքի որակի բարելավման խրախուսում	18.13	Անցումներն ըստ վարձատրության մակարդակի. Գործազրկությունից զբաղվածություն և զբաղվածության ներսում անցումներն ըստ վարձատրության մակարդակի (համախառն ամսական վատակ)՝ $n+1$ թվականից $n+1$ թվական (2):	Տես վերը			0
	21.5	Աշխատանքից բավարարվածություն. Բավարարվածություն ներկա աշխատատեղում կատարվող աշխատանքի տեսակից	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
Բարելավել աշխատանքի արտադրողականությունը	17.9	Աշխատուժի արտադրողականություն և աճ. Չբաղված բնակչության մեկ շնչին ընկնող և աշխատած մեկ ժամի հաշվարկով ՀՆԱ-ի աճը:	Տես վերը			
	21.6	Համակարգիչների կիրառում. Աշխատուժի այն մասը, ովքեր աշխատանքի հետ կապված նպատակներով տանը և/կամ աշխատավայրում օգտագործում են համակարգիչ:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական	0

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
					ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
Բարելավել աշխատանքի անվտանգությունը և առողջությունը	21.7	Մասնագիտական պատահարների միտումներ. Պատահարների մակարդակի էվոլյուցիան, որը սահմանվում է որպես աշխատանքի ընթացքում պատահարների քանակ՝ զբաղված 100 000 անձանց հաշվարկով:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Զափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալ և որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
	21.8	Մասնագիտական հիվանդությունների միտումներ				
Աջակցություն ինքնազբաղվածությանը	21.2	Պայմանագրային և աշխատանքային կարգավորման բազմազանություն. Կես դրույքով և/կամ սահմանված տևողությամբ պայմանագրեր ունեցող աշխատողների ընդհանուր քանակին ավելացրած ինքնազբաղվածների ընդհանուր թիվը՝ որպես զբաղվածների տոկոս: Ոչ տիպային զբաղվածություն (կես դրույքով և/կամ սահմանված տևողությամբ պայմանագրեր) ունեցող աշխատողները՝ որպես աշխատողների ընդհանուր թվի տոկոս: (Տարբերակում ըստ կես դրույքով աշխատողների, սահմանված տևողությամբ պայմանագիր ունեցողների, կես դրույքով աշխատողների և սահմանված տևողությամբ պայմանագիր ունեցողների:) Ինքնազբաղվածների ընդհանուր թիվը որպես զբաղվածների տոկոս:	Տես վերը			0
Աջակցություն գործարարությանը	21.9	Ձեռնարկությունների ծնունդներ. Նոր ձեռնարկությունների ստեղծման համախառն մակարդակը՝ որպես գործող ձեռնարկությունների ընդհանուր ծավալի տոկոս:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան բացակայում է	Զափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալ և որևէ իրավական	0

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
					ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
	21.10	Նորաստեղծ ձեռնարկությունների գոյատևման աստիճան. N թվականին ստեղծված ձեռնարկությունները, որոնք դեռևս ակտիվ են n+3 թվականին:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
	21.11	Չբաղվածություն նորաստեղծ ձեռնարկություններում. Նորաստեղծ (n թվականին) և գոյատևող (հիմնված n-3, n-2 և n-1 թվականներին) ձեռնարկություններում զբաղված անձանց քանակը՝ համեմատած թուրք գործող ձեռնարկություններում զբաղված անձանց ընդհանուր քանակի հետ:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
Չափորոշիչներ Ուղենիշ 22-ի մոնիտորինգի համար						
Ապահովել աշխատուժի արժեքի՝ զբաղվածության տեսակետից նպաստավոր զարգացումներ և վարձատրության որոշման մեխանիզմներ	22.1	Աշխատուժի միավորի իրական արժեքի ան. Մեկ աշխատողի հաշվարկով փոխհատուցման ընդհանուր ծավալի ան՝ ճշգրտված ըստ աշխատուժի արտադրողականության և ՀՆԱ դեֆլյատորի:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
	22.2	Աշխատուժի արտադրողականություն. Տարեկան արտադրության ընդհանուր ծավալը՝ բաժանած զբաղված բնակչության և աշխատած ժամերի քանակին (մեկ աշխատողի/մեկ աշխատած ժամի հաշվարկով ՀՆԱ-	ԱՇԱԶ 18. Աշխատուժի արտադրողականություն և աշխատուժի միավորի արժեք Աշխատուժի արտադրողականությունը սահմանվում է որպես աշխատուժի մեկ միավորի ներդրումից	Չափորոշիչն առկա է Հայաստանում, սակայն դրա մեթոդոլոգիան սահմանվում է ԱՄԿ-ի կողմից իր՝ Աշխատաշուկայի առանցքային չափորոշիչներում (ԱՇԱԶ): Չկա հայաստանյան իրավական ակտ, որն այս չափ-	Հարկ է մեթոդոլոգիան համապատասխանեցնել եվրոպական չափանիշներին, իսկ չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիա	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
		ն (արտահայտված PPS-ով)՝ EU-25-ին համապատասխան):	ստացված արդյունք, իսկ աշխատուժի միավորի արժեքը մեկ միավոր արդյունքի հաշվարկով աշխատուժի արժեքն է: Այստեղ ներկայացված տեղեկատվությունը վերաբերում է ամբողջ տնտեսությանը, արդյունաբերական հատվածը, ծառայությունների երկու հատվածները՝ տրանսպորտ և հաղորդակցություն, մեծածախ և մանրածախ առևտուր: Ի հավելումս, ԱՇՆԶ-ի այս իրատարակությունը տրամադրում է գյուղատնտեսության և ձկնարդյունաբերության մեջ արտադրողականության մակարդակների գնահատականներ:	րոշիչի համար կասկածանք կամ կհաստատվի մեթոդոլոգիա: Ի լրումս՝ այն լայնորեն ներկայացված չէ հանրությանը հայերեն լեզվով իհնակագրական իրատարակությունների միջոցով:	ն և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալս ուրև իրական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
Խուսափել վարձատրության գենդերահեն անջրպետից		Տես Ուղենիշ 18				
Չբաղվածության վրա աշխատուժի վրա կատարվող վարձատրությունից տարբեր այլ ծախսերի ունեցած ազդեցության դիտարկում	22.3	Չբաղված աշխատուժի նկատմամբ կիրառվող անուղղակի հարկի դրույքաչափ. Չբաղված աշխատուժի նկատմամբ կիրառվող բոլոր հարկերի (անձնական եկամտահարկ գումարած աշխատողների և գործատուների սոցիալական ապահովության վճարումներ և աշխատավարձի հարկեր) համամասնությունը՝ բաժանած աշխատողների ստացած ընդհանուր փոխհատուցման և աշխատավարձի հարկերի գումարին:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալս ուրև իրական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
Ցածր վարձատրվողների հարկային բեռի թեթևացում	22.4	Ցածր վարձատրվողների հարկում. Աշխատուժի արժեքի նկատմամբ կիրառվող հարկային սեպ. եկամտահարկի բաժինը՝ ավելացրած աշխատողի և գործատուի սոցիալական հատկացումները, ներառյալ աշխատավարձի հարկերը.	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյալս ուրև իրական ակտի միջոցով դարձվեն	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային զեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
		հանած կանխիկ նպատները և բաժանած APW-ի 67%-ը վաստակող չամուսնացած վաստակողի հաշվարկով աշխատուժի արժեքին:			իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
Չափորոշիչներ Ուղենիշ 23-ի մոնիտորինգի համար						
Ընդլայնել և բարելավել մարդկային կապիտալում կատարվող ներդրումները	23.1	Ներդրումներ մարդկային ռեսուրսներում. Կրթության բնագավառում կատարվող պետական ծախսերը՝ որպես ՀՆԱ-ի տոկոս: (1)	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
	23.2	Չափահասների վերապատրաստման մեջ ձեռնարկությունների ներդրումները Ձեռնարկությունների ներդրումները շարունակական մասնագիտական կրթության (ՇՄԿ) մեջ՝ ի համեմատություն աշխատուժի արժեքի:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	0
	23.3	22 տարեկանների կրթական մակարդակ. Առնվազն լրիվ միջնակարգ կրթություն (ISCED 3-րդ մակարդակ) ստացած 22 տարեկանների տոկոսը: 20-24 տարիքային խումբն ընտրվել է որպես ներկայացուցչական: Տարբերակում ըստ սեռի:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
Նվազեցնել դպրոցը վաղ հասակում լքողների քանակը	23.4	Դպրոցը վաղ հասակում լքողներ. 18-24 տարեկան այն անձանց տոկոսը, ովքեր ստացել են թերի միջնակարգ (ISCED 2-րդ մակարդակ) կամ ավելի ցածրակարգ կրթություն և չեն հաճախում որևէ կրթական կամ	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի	1

Սոցիալական քաղաքականության և զբաղվածության ազգային գեկույց

Քաղաքականության համատեքստը	N	Եվրոպական չափորոշիչը և դրա սահմանումը	Հայաստանում կիրառվող չափորոշիչն ու դրա սահմանումը	Մեկնաբանություններ	Առաջարկներ	Կիրառման առաջնահերթությունը ¹
		վերապատրաստման հաստատություն:			միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	
Արդյունավետ կենսատև ուսման՝ բոլորի համար բաց ռազմավարություններ	23.5	Մասնակցություն կրթությանը և վերապատրաստմանը. Կրթությանը և վերապատրաստմանը մասնակցության (25-64) ընդհանուր ծավալը և ըստ տարիքային խմբի, աշխատանքային կարգավիճակի և կրթության մակարդակի:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
	23.6	Մասնակցություն շարունակական մասնագիտական կրթությանը. Շարունակական մասնագիտական կրթությանը (ՇՄԿ) մասնակցող աշխատողների բաժինը:	համապատասխան չափորոշիչ չկա	համապատասխան մեթոդոլոգիան բացակայում է	Չափորոշիչի սահմանումը, մեթոդոլոգիան և իրականացումը պետք է ընդունվեն և հայաստանյան որևէ իրավական ակտի միջոցով դարձվեն իրավական պարտադիր ուժ ունեցող:	1
Չափորոշիչներ Ուղենիչ 24-ի մոնիտորինգի համար						
Ներկայում բացակայում են որևէ չափորոշիչներ:						